ROSA LUXEMBURG STIFTUNG

Sabrina Apicella

Das Prinzip Amazon

Über den Wandel der Verkaufsarbeit und Streiks im transnationalen Versandhandel

VSA:



Sabrina Apicella
Das Prinzip Amazon

Sabrina Apicella promovierte an der Leuphana Universität Lüneburg und forscht seit 2013 zu den Streiks bei Amazon.

Sabrina Apicella

Das Prinzip Amazon

Über den Wandel der Verkaufsarbeit und
Streiks im transnationalen Versandhandel

Eine Veröffentlichung der
Rosa-Luxemburg-Stiftung

VSA: Verlag Hamburg

www.vsa-verlag.de

Zgl.: Lüneburg, Universität, Dissertation, 2020

Druck und Buchbindearbeiten: Beltz Grafische Betriebe GmbH, Bad Langensalza
Umschlagfoto: Andreas Gangl (mehr zu seiner Arbeit: fotobyanderl.myportfolio.com/union). Der Fotograf und Gewerkschafter dokumentiert hier einen Amazon-Streik in Bad Hersfeld vom 21. bis 24.12.2015.
Zeichnungen S. 23 & 155: Michael Mallé
ISBN 978-3-96488-098-7

Inhalt

INTERNE SEITE DER ARBEIT

EXTERNE SEITE DER ARBEIT

Anhang

Arbeiten bei Amazon: Sich anpassen oder streiken?

Im Frühjahr 2013 kommt es zu den ersten Streiks bei Amazon. Der 1994 in Seattle gegründete US-Onlineversandhändler hatte bis dahin als erfolgreicher, innovativer und bei Kund:innen[1] beliebter Dienstleister von sich Reden gemacht. Doch nun legten erstmals Beschäftigte an zwei deutschen Standorten, in den Distributionszentren Bad Hersfeld und Leipzig, ihre Arbeit nieder und brachten damit Konflikte zutage, die schon länger unter der Oberfläche gebrodelt hatten. Erstmals wurde mit Unterstützung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) die Forderung laut, den bis dato nur nach eigenen Regeln spielenden Versandhändler in das Tarifsystem des Einzel- und Versandhandels zu integrieren.

Seither ist Amazon zu einem der größten und wirtschaftlich erfolgreichsten Unternehmen weltweit gewachsen. Allein die Zahl der großen Distributionszentren in Deutschland hat sich seit 2013 fast verdoppelt. Amazon ist lange nicht mehr allein auf den Onlineversandhandel spezialisiert, sondern treibende Kraft im Plattform-Kapitalismus, wichtiger Cloud Computing-Dienstleister, Produzent und Bereitsteller digitaler Software und Medien, Zeitungs- und Buchverleger oder Hersteller von Produkteigenmarken. Amazon zählt neben Apple, Google, Microsoft und Facebook zu den fünf wichtigsten IT-Unternehmen weltweit (Staab/Butollo 2018). Amazon-Gründer und mittlerweile ehemaliger Firmenchef Jeff Bezos ist verschiedenen Quellen zufolge einer der reichsten Männer der Welt. Und selbst in der Corona-Pandemie ist das Unternehmen Krisengewinner.

Gleichzeitig hat sich seit dem ersten Amazon-Streik auch das Arbeitskampfgeschehen ausgeweitet. Die Streiks haben sich internationalisiert, finden mittlerweile in Distributionszentren in Italien, Frankreich, Spanien, Polen und den USA statt. Die Gewerkschaften vernetzen sich global und fachbereichsübergreifend, Arbeiter:innen stehen in einem regelmäßigen Austausch miteinander und koordinieren ihre Aktivitäten zunehmend. Dieser Austausch hat sich im Zuge der Corona-Pandemie noch verstärkt, da die Empörung über unzureichenden Gesundheitsschutz in Pandemiezeiten weitere Arbeiter:innen zum Streik motiviert hat. Und Gegenwind kommt auch von sozialen Bewegungen,

[1] Ich bemühe mich in diesem Buch um eine geschlechtergerechte Sprache. Damit Menschen vielfältiger Geschlechter sprachlich eingeschlossen und sichtbar gemacht werden, verwende ich den Gender-Doppelpunkt. Zur besseren Lesbarkeit werden die Artikel ins generische Femininum gesetzt, z.B. die Kund:in.

die beispielsweise in New York oder Berlin die Bedeutung von Ansiedlungen der Standorte für lokale Mieten, die Monopolbildung, Steuervermeidung, Datennutzung oder klimatische Folgen des vermehrten Verkehrsaufkommens thematisieren.

Doch trotz dieser bemerkenswert ausdauernden Auseinandersetzungen tritt das Management bisher nicht in Verhandlung mit Gewerkschaften und betrieblichen Vertretungen und gesteht den Arbeiter:innen nur kleine Konzessionen zu. Fällt eines der Distributionszentren streikbedingt aus, kann ein anderes die Ausfälle weitreichend kompensieren. Zudem ist eine Mehrheit der Beschäftigten nicht gewerkschaftlich organisiert, was sowohl Ursache als auch Folge dessen sein kann, dass die Arbeitskämpfe bisher nur wenige konkrete Erfolge erzielen konnten.

Nichtsdestotrotz finden die gewerkschaftlichen Mobilisierungen weiterhin statt und Beschäftigte folgen ihnen. Die beschriebenen Ausgangsbedingungen werfen insofern zwei konträre und doch zusammenhängende Fragen auf: Einerseits, was motiviert den streikförmigen Widerstand trotz ausbleibender Erfolge? Und andererseits, warum passt sich eine Mehrheit der Beschäftigten den diktierten und kritisierten Arbeitsverhältnissen an? Beide Fragen haben eine lange Tradition in der marxistischen Arbeitssoziologie. Die Frage nach der Streikmotivation der Beschäftigten bei Amazon berührt letztlich die alte Frage nach der Entwicklung eines kritischen Bewusstseins von Arbeiter:innen: von sich selbst als Arbeiter:innen (Klassenidentität), als den Kapitalist:innen gegenüberstehend (Klassengegensatz), von sich als Arbeiter:innen in einer kapitalistischen Gesellschaft (Klassentotalität) und von der Änderbarkeit der Gesellschaftsordnung durch (Arbeits-)Kämpfe (Alternative Gesellschaft). So definierte Michael Mann vielbeachtet das Klassenbewusstsein (1973: 13).

Um dieser einfach wirkenden, doch vielschichtigen Frage nach dem Arbeiter:innenbewusstsein bei Amazon möglichst offen zu begegnen, schlage ich vor, es von zwei Seiten her zu untersuchen: Vereinfacht ließe sich sagen, Arbeiter:innen-Unrechtsbewusstsein kann sich innerhalb oder außerhalb der Fabrik entwickeln. Der Betrachtung der *internen* Seite der Arbeit liegt die Annahme zugrunde, dass die Ursachen der Streiks in den historisch gewachsenen Strukturen der Verkaufsarbeit und den konkreten Charakteristika der Erwerbsarbeit bei Amazon selbst liegen. Später wird diese Betrachtung ergänzt um die zweite, arbeits*externe* Seite, die also außerhalb der Erwerbsarbeitssphäre nach den Ursachen für das Entstehen widerständigen Bewusstseins sucht. Die theoretischen Grundannahmen lege ich in den folgenden Abschnitten einführend dar.

Die Bedingung zum Streik: interne Seite des Arbeiter:innen-bewusstseins

Es ist auffällig, dass sich das Streikgeschehen auf die Distributionszentren konzentriert und nicht auf die übrigen Geschäftsbereiche Amazons wie die Softwareentwicklung oder den Kund:innenservice.[2] Warum kommt es gerade hier zu Streiks? Ist es die fabrikartige Organisation und die technische Umsetzung der repetitiven und körperlich belastenden Einfacharbeit, auf die der Ausruf »We are not robots« zielt? Ist es die Unternehmenskultur, die darauf basiert, niedrige Löhne zu zahlen, Verhandlungen mit Gewerkschaften und ihren betrieblichen Vertretern abzulehnen und den Umfang der Mitbestimmung über die Arbeitsprozesse möglichst gering zu halten? Gerade die gewerkschaftliche Forderung nach Abschluss eines Tarifvertrages legen letzteres nahe.

Der Wandel der Verkaufsarbeit

Warenpräsentation, Information, Kund:innenbetreuung und -beratung, Zahlungsvorgang und Kaufabschluss, ebenso wie Warenbeschaffung, Lagerung, Verpackung, Kommissionierung und Transport: Die Verkaufsarbeit ist eine komplexe Dienstleistung. Unabhängig davon, ob wir den stationären Einzelhandel oder den Versandhandel betrachten, enthält sie sowohl interaktive und kommunikative Tätigkeiten wie auch solche, die der Logistik der Warenbewegung dienen. Betrachten wir den Wandel des Verkaufsprozesses in den letzten 100 Jahren, so fällt auf, dass vielfältige Versuche unternommen wurden, ihn zu rationalisieren. Um den Warenumsatz und die Profitabilität der Verkaufsarbeit zu steigern, wurde sie im wachsenden Maße aufgespalten in zwei getrennte Arbeitsprozesse: den interaktiv-kommunikativen Teil des Kaufakts und die physische Bewegung der Ware. Auf letztere hatten und haben insbesondere die Entwicklungen im Transport, die Verbreitung des Internets und die Digitalisierung einen erheblichen Einfluss. In der historischen Betrachtung des stationären Einzelhandels und des Versandhandels kann gezeigt werden, dass Unternehmen beider Teilbranchen diese Rationalisierungen aktiv vorangebracht haben. Wichtige Beispiele auf dem globalen Parkett sind hierfür Walmart und Amazon. Im Gegenteil zu Walmart gelingt jedoch dem Unternehmen Amazon die Abtrennung des interaktiv-kommunikativen Verkaufsanteils von

[2] Ich wende mich ausschließlich dem Versandhandel von Amazon zu. Andere Unternehmensanteile wie die Softwareentwicklung, IT-Dienstleistungen, Logistik (eigene Lieferdienste, Frachtflug- und Containerschiffgesellschaft), verlegerische Tätigkeiten, die Produktion von Filmen und Serien oder der Clickwork-Anbieter Amazon Mechanical Turk werden nicht in die Betrachtung einbezogen.

den am Transport orientierten Verkaufstätigkeiten am deutlichsten.[3] Während Walmart am Kund:innenkontakt in seinen Filialen festhält, schafft Konkurrent Amazon sich einen Produktivitätsvorsprung durch den Verzicht auf stationäre Filialen. Dies gelingt, indem es den sozialen Verkaufsprozess mithilfe digitaler Technologien medialisiert – die Onlineplattform ersetzt die Ladenfläche und das Schaufenster, die Zahlung wird mit einem Klick und nicht durch eine Kassiererin abgewickelt, Kaufempfehlungen algorithmisch und nicht durch ausgebildetes Personal gezeitigt und nur bei Fragen und Problemen bearbeiten Callcenter-Agent:innen im Akkord die Überbleibsel der Kommunikation. Heute können Kund:innen von unterwegs oder dem Personal Computer (PC) Waren nach Hause bestellen, ohne überhaupt in einen persönlichen Kontakt zu menschlichen Verkäufer:innen zu treten. Die physische Warenbewegung, die zum Verkauf nötig ist, wird raumzeitlich vom sozial-interaktiven Verkaufsanteil auf der Plattform abgetrennt. Bei Amazon entstehen auf dieser Grundlage und fernab von Kund:innen Distributionszentren, in denen Arbeiter:innen die Waren in Bewegung halten. Diese Distributionszentren sind postfordistische Verkaufsfabriken und wesentlicher Bestandteil des Verkaufsprozesses bei Amazon. Ihre Arbeitsprozesse erinnern an die fordistische Fabrik, ohne jedoch den Klassenkompromiss derselben geerbt zu haben. Diese Entwicklungen bedeuten auch, dass die Prognose, dass insbesondere Dienstleistungen schlecht rationalisiert werden können (wie etwa die »baumolsche Kostenkrankheit« behauptet), neu zur Diskussion gestellt werden müssen.

Die Reelle Subsumtion der Verkaufsarbeit

Um den Wandel der Verkaufsarbeit nicht bloß zu beschreiben, sondern theoretisch zu fassen, plädiere ich für die Re-Vitalisierung des Marx'schen Begriffs *Reelle Subsumtion*. Die Reelle Subsumtion bezeichnet als herrschaftskritischer Begriff die Unterordnung des Arbeitsprozesses unter den Zweck des Kapitals zur Steigerung der (relativen) Mehrwertproduktion. Zentral für den Prozess der Reellen Subsumtion ist die Veränderung des Arbeitsprozesses selbst, seine fortlaufende Revolutionierung. Komplexe Arbeitsprozesse werden dabei erstens entsprechend dem Stand der Produktivkräfte wissenschaftlich durchdrungen und zweitens umgestaltet, in kleinere Teile einfacher Arbeit aufgeteilt und ihre einzelnen Bestandteile neu miteinander verbunden. Danach ist von der Struktur der früheren Arbeitsprozesse kaum oder gar nichts mehr

[3] Amazon besitzt weltweit rund 24 eigene stationäre Läden, Walmart nach eigenen Angaben 11.443 (Walmart 2021): Es steht zu vermuten, dass die Rationalisierung der Verkaufsarbeit – die Abtrennung des interaktiv-kommunikativen Teils des Verkaufsakts – bei Amazon auf ein deutlich produktiveres Niveau gehoben wird, als es Walmart gelingt. Zur viel beachteten Konkurrenz zwischen Walmart und Amazon vgl. Zöttl 2019; Morgan 2019.

wiederzuerkennen, wie Marx für die handwerkliche Produktion seiner Zeit gezeigt hat. Herrschaftskritisch ist der Begriff, insofern er klar feststellt, wer über den Arbeitsprozess bestimmt: Er wird von oben dirigiert, also den Händen und Köpfen der einzelnen Arbeiter:innen entrissen und gemäß naturwissenschaftlich-technologischen Erkenntnissen zerlegt und unabhängig von den Fähigkeiten und Bedürfnissen der Arbeiter:innen neu organisiert (Marx 1969: 472; Herkommer 1999: 682; Foltin 2008). Dabei erlaube der systematische Einsatz der Maschinerie, laut Marx »›die menschlichen Naturschranke‹, die seinem Gebrauch der Arbeitskraft entgegensteht, ›Körperschwäche‹ und ›Eigenwillen‹ der Arbeitenden, ›auf den Minimalwiderstand einzuzwängen‹« (MEW 23: 425). Schließlich wolle das Kapital auch den Arbeitsprozess gegen »Insubordination« und »Disziplinmangel« wappnen, insbesondere indem es sich gegen einfache Kooperation richte, die die Organisierung der Arbeiter:inneninteressen erlaube (Röttger 2015: 1303; MEW 23: 389-390; MEW 43: 252). Die reelle Subsumtion besteht also darin, dass die Arbeiter:innen ihres Wissens und Könnens enteignet werden, ihre Arbeit dequalifiziert wird.

Die Übertragbarkeit auf die Verkaufsarbeit lässt sich heute mit Blick auf den Einzel- und Versandhandel gut nachvollziehen. Nehmen wir zum Beispiel eine Schuhverkäufer:in im Geschäft. Sie kennt verschiedene Marken, die sie verkauft, sie kann die Intentionen einer Käufer:in abschätzen, bietet bei Ablehnung einer bestimmten Ware eine andere an, kommuniziert mit der Kund:in und geht hinterher womöglich noch mit der Käufer:in zur Kasse. Dieser Prozess kann sehr gehetzt sein, weil schon bestimmte Schritte systematisiert (oder fachwissenschaftlich »taylorisiert«) wurden – er bleibt als Gesamtprozess aber einer, der mit dem Kopf und mit den Beinen der Verkäufer:in geschieht. Anders sieht dies bei Amazon aus: Wichtige Elemente des Verkaufes – wie die Warenpräsentation, Beratung in Form von (unbezahlten) Kommentaren und Produktbewertungen anderer Käufer:innen sowie die Abwicklung des Zahlungsvorgangs – finden auf der Onlineplattform statt. Diese Plattform ist mit der Warenhaus-Management-Software eines jeden Distributionszentrums verbunden und bestimmt, von welchem Standort aus die bestellte Ware nun auf den Weg gebracht wird. Eine einfache Arbeiter:in in einem Distributionszentrum kommissioniert als Picker:in den Anweisungen eines Handscanner (internetfähiger Kleinstcomputer) folgend Bestellungen, während die Software automatisiert Arbeitsaufträge vergibt und Warenbewegungen wie Arbeitsleistungen steuert und erfasst. Die Arbeiter:innen entscheiden dabei weder über Zeitpunkt, Art der Ausführung ihrer Tätigkeit noch überblicken sie den ganzen Verkaufsprozess. Die Arbeitsschritte sind wie in einer Fabrik taylorisiert, also arbeitsteilig organisiert, zerlegt und standardisiert: Picker:innen kommissionieren, Packer:innen verpacken Waren, Docker:innen beladen LKW. Die Tätigkeiten sind überwiegend repetitiv und körperlich belastende manu-

elle Einfacharbeit. Wichtige Kennzeichen der digital-taylorisierten Arbeit in den Distributionszentren sind hohe Leistungsanforderungen und Arbeitsintensität, starke Reglementierung kleinster Arbeitsschritte und ständige Überwachung der Arbeiter:innen (Altenried 2017). Diese Organisation und technische Umsetzung der Arbeitstätigkeit sorgt für einen Produktivitätsvorsprung innerhalb der Branche, führt aber auch zur Unzufriedenheit der Arbeiter:innen. Zudem führt die geschaffene Einfacharbeit zur Absenkung der Qualifikationsanforderungen. Sie ermöglicht so den intensiven Einsatz von befristeten und saisonalen Arbeitskräften sowie Leiharbeiter:innen in den Distributionszentren. Dies führt zu einer Diversifizierung der Belegschaft, jedoch auch zu deren Prekarisierung.

Die These ist also, dass sich im Versandhandel, vorangetrieben von Amazon, eine reelle Subsumtion der Verkaufsarbeit vollzieht (Apicella 2016; vgl. Barthel/Rottenbach 2017). Damit wären die Entwicklungen dort vergleichbar zu den Prozessen, die bislang allein für den Bereich der handwerklichen und später industriellen Produktion diskutiert wurden.[4] Elemente dieser These finden sich auch in Diskussionen über den digitalen Kapitalismus wieder, die eine neue Qualität der Interaktion von Subjekten mit digitalen Strukturen, wie der Onlineplattform Amazons, herausstellen (Dolata 2015; Kirchner/Beyer 2016; Brynjolfsson et al. 2018; Nachtwey/Staab 2020). Hier soll es allerdings nicht um die Prognose einer neuen Wirtschaftsweise, auch nicht um die Kund:innen und die Sphäre der Reproduktion gehen. Der Fokus liegt vielmehr auf der hinter dem Onlineverkauf stehenden Welt der Erwerbsarbeit und den Folgen der stattfindenden Reellen Subsumtion der Verkaufsarbeit für die Beschäftigten, ihren Umgang damit und die Implikationen für ihre Arbeitskämpfe.

Reelle Subsumtion bedeutet Entfremdung

Kommen wir zurück zu der Frage nach dem Arbeiter:innenbewusstsein, so leistet die Theorie der Reellen Subsumtion deswegen einen wichtigen Beitrag zu dessen Untersuchung, weil sie mit der Annahme einer wachsenden Entfremdung von der Arbeit verbunden ist: Ein Arbeitsprozess, dessen Einheit vorher durch die Produzent:in in ihrer Tätigkeit gestiftet wurde, wird jetzt unabhängig von dieser organisiert und rekonstruiert. Damit stellen sich geistig-kreative bzw. ganzheitlich-organisierende Aspekte des Prozesses, Aspekte, die Marx als menschliche Wesenskräfte bezeichnet, den arbeitenden Menschen als fremd und in technischen Abläufen versachlicht gegenüber, wie er im Maschinenfragment ausführt (MEW 42: 590ff.). Marx beschreibt, wie das positive Verhältnis des Menschen zur Arbeit im Kapitalismus in mehrfacher Hinsicht zu

[4] Hierzu gibt Herkommer (1999) einen guten Überblick; außerdem wichtige Beiträge: Aronowitz 1978); Schmiede (1989); Schumm (1989); Türk (1995).

einem negativen Verhältnis wird: in Bezug auf das geschaffene Produkt (Ding oder Dienstleistung), zum Arbeitsprozess und darüber vermittelt zur Natur, der eigenen menschlichen wie der äußeren Natur, die beherrscht und transformiert wird (vgl. Oppolzer 1997: 462f.).

Genau diese Gegenüberstellung ist das, was Marx und viele nach ihm als Entfremdung bezeichnen. Diese wird aber nur erlitten, wenn der Prozess der Reellen Subsumtion menschliche Arbeit noch braucht, um Lücken der maschinellen Produktion zu schließen (wie z.B. die Picker:innen bei Amazon, die an manchen Standorten bereits durch fahrende Roboter vollständig ersetzt sind). Entfremdung ist auch ein Herrschaftsverhältnis: Eine Gruppe wird *Supervisor:in* und gibt den Takt des Produktionsprozesses vor (z.B. durch Organisation des Arbeitsprozesses und dessen Steuerung durch Programmierung der Handcomputer), die andere erleidet diesen Takt und die mit ihm verbundenen Leistungskontrollen ohne die Möglichkeit, auf die Organisation der eigenen Tätigkeit Einfluss zu nehmen. In den Grundrissen schreibt Marx, dass Reelle Subsumtion, wenn sie sehr weitgehend erfolgt, den Menschen in die Richtung der Supervisor:in bewegt – sie wird damit die körperliche Last der Arbeit los und Teil des *General Intellects*. Die originale Theorie der reellen Subsumtion enthält also neben der Kritik an der Entfremdung und Zwängen auch eine Vision zur Freiheit und Humanisierung der Arbeit und gesellschaftlichen Reproduktion (Schmiede 2006).

Die Reelle Subsumtion entwickelt kein verelendungstheoretisches Argument, da sie nicht mit einer Aussage darüber verbunden ist, wie das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit politisch gestaltet wird: Dies betrifft Aspekte wie Lohnhöhe oder vertraglich abgesicherte Arbeitsbedingungen. Nehmen wir die Automobilproduktion, so hat diese zweifelsfrei einen Prozess der Reellen Subsumtion durchlaufen. Jedoch führt hier die organisational-technische Prozessbestimmung zur Produktion des Automobils nicht automatisch dazu, dass Arbeiter:innen schlecht bezahlt würden oder wenige Mitbestimmungsmöglichkeiten hätten. Gerade weil die reelle Subsumtion die relative Mehrwertproduktion erst im großen Maßstab ermöglicht, erlaubt sie beispielsweise im Bereich des Arbeitslohns Kompromisse. Das wäre ohne eine technische Revolutionierung des Arbeitsprozesses nur begrenzt möglich. Auf die so mögliche materielle Kompensation durch den Lohn zielen auch die Strategien der Gewerkschaften wie ver.di.

Anders als in der Automobilbranche setzt Amazon allerdings bei der politischen Gestaltung des Verhältnisses zwischen Kapital und Arbeit nicht auf Kompromissbereitschaft: Der Führungsstil bei Amazon ist leistungsbezogen, fordernd und hierarchisch und trägt paternalistische und autoritäre Züge. Das Management lehnt Gewerkschaften als »externen Akteur« ab und verhält sich ambivalent zur betrieblichen Mitbestimmung, die wenig ausgeprägt ist und

sich an gesetzlich definierten Mindeststandards orientiert. Die Lohnhöhe passt das Unternehmen lokal an, orientiert sich dabei generell am unteren Ende und unterbietet damit das branchenübliche Lohnniveau im jeweiligen Land.

Reelle Subsumtion wie auch die mit ihr verbundene Entfremdung sind keine lebensweltlichen Begriffe und lassen sich daher nicht direkt im Alltagbewusstsein von Arbeiter:innen auffinden. Eine Amazon-Arbeiterin, die ich nach ihrem Erleben der Arbeit befrage, ist wahrscheinlich keine ehemalige Verkäufer:in. Der Übergang von der einen Form der Verkaufsarbeit zur anderen kann deswegen nur schwer qualitativ erforscht werden, sondern muss historisch und theoretisch rekonstruiert werden.

Andererseits haben beide Begriffe, besonders der der Entfremdung, auch eine subjektive Seite, wenn Verhältnisse subjektiv erfahren werden: Dies betrifft etwa die Reduktion des Verhältnisses zur Welt (bei Marx den Austausch mit der Natur) auf einfache Arbeitsprozesse oder die Trennung der Reproduktions- von der Produktionssphäre. Konkret erfahrbar werden also Teilaspekte der reellen Subsumtion, beispielsweise das Leiden unter einem rigiden Zeitmanagement während der Schichten, welches sich bei Amazon als strikte Pausenregelungen manifestiert. Auf die Relevanz dieser Erfahrungen für das Streikverhalten verweisen nicht nur die Ergebnisse des vorliegenden Buches, sondern ebenso jene meiner Vorstudie zu Streikmotiven bei Amazon in Leipzig (Apicella 2016). Insofern bedeutet der Begriff der Reellen Subsumtion einerseits eine Enteignung und Entfremdung der arbeitenden Subjekte, durch die Art der Organisation der Arbeitsprozesse und ihrer technischen Umsetzung.

Andererseits bedeutet Reelle Subsumtion aber auch durch Produktivitätssteigerung die Möglichkeit zu einem neuen politischen Kompromiss durch Massenkonsum und auch einer gewissen Humanisierung der Arbeit, um »Reibungsverluste« zu sparen. Damit stellt sich die Frage, wie diese beiden Möglichkeiten bei Amazon ausgewogen werden.

Das Prinzip Amazon

Einen wichtigen Grund für die Streikbereitschaft möchte ich im »Prinzip Amazon« verorten. Hierunter fasse ich die Grundsätze, nach denen Arbeit und Arbeitsbedingungen bei Amazon strukturiert sind: Einerseits eine spezifische Art der organisatorisch-technischen Seite der Arbeit, bei der verschiedene Aspekte der Arbeit in der Verkaufsfabrik deutlich werden, die mit der Reellen Subsumtion verknüpft sind; und andererseits die politische Seite der Arbeit, die aus dem konkreten Umgang des Unternehmens mit der politischen Vertretung seiner Mitarbeiter:innen erwächst, also mit einer spezifischen Gestaltung des Verhältnisses zwischen Kapital und Arbeit. Grob zusammengefasst lassen diese Aspekte sich auf sieben Punkte herunterbrechen:

1. Das Entstehen von Verkaufsfabriken als logistische Orte durch die Abtrennung des kommunikativ-interaktiven Verkaufsanteils und dessen Abwicklung auf Onlineplattformen (im Zuge der Reellen Subsumtion der Verkaufsarbeit)
2. Das Entstehen von routinierter Einfacharbeit (repetitiv, körperlich anstrengend, verdichtet) durch die digitale Taylorisierung der Arbeitsprozesse in den Distributionszentren
3. Die Diversifizierung der Belegschaft durch Dequalifizierung der Verkaufsarbeit und den Einsatz von befristeten und saisonalen Arbeiter:innen
4. Ein Management mit einem leistungsbezogenen, paternalistischen und hierarchisch-autoritären Führungsstil
5. Die ablehnende Haltung des Managements gegenüber Gewerkschaften »als externem Akteur«
6. Die wenig ausgeprägten und wenig demokratischen Mitbestimmungsstrukturen im Betrieb
7. Die Niedriglohnpolitik durch das Management und Orientierung an niedrigeren Löhnen oder Tarifverträgen

Die Bedingung zum Streik: externe Seite des Arbeiter:innenbewusstseins

Nun reagieren nicht alle Beschäftigten gleich auf die Arbeitsprozesse und -verhältnisse bei Amazon. Schließlich befindet sich – obwohl die Arbeitsprozesse einander global gleichen – nur eine Minderheit im Streik, eine Mehrheit der Arbeiter:innen jedoch nicht. Ein Teil dieser Mehrheit gibt sogar an, zufrieden mit der Arbeit und dem Arbeitgeber zu sein. Was also hindert oder motiviert die Menschen zum Streik und führt zu den unterschiedlichen Reaktionen auf die Arbeit bei Amazon? Diese Frage wurde bisher vor allem mit der negativen Kraft der Entfremdung erklärt, die die Arbeiter:innen quasi von der Arbeit bei Amazon abstößt. Wenn jedoch auf dieselben Arbeitsprozesse und -verhältnisse unterschiedlich reagiert wird, ist es plausibel, zusätzlich gesellschaftliche Prozesse außerhalb der Fabrikmauern zu berücksichtigen, also die »arbeitsexterne Seite« des Arbeiter:innenbewusstseins. Ist also nicht nur ein negativer Antagonismus zur internen Seite der Arbeit Motiv für den Streik, sondern gibt es einen positiven Pol, der unabhängig von der Fabrik einen Teil der Belegschaft zum Streik und allgemein zum gewerkschaftlichen Denken und Handeln hinzieht?

Das erweiterte Klassenbewusstsein

Eine Möglichkeit zur Untersuchung der These einer positiven, utopischen Anziehungskraft führt uns zur kritischen Diskussion und Wiederaneignung des Begriffs des Klassenbewusstseins. Dieser schließt neben der antagonistischen, negativen Bestimmung des Klassenbewusstseins die Suche nach einem Ansatz an, der sich von einem rein erwerbsarbeitszentrierten unterscheidet. In der Reproduktionssphäre haben parallel zum Wandel der Verkaufsarbeit Prozesse stattgefunden, die Verzärtelung, Individualisierung und Selbstbestimmung fördern. Diese Tendenzen treffen dann auf die Gestaltung der Arbeit nach dem Prinzip Amazon und produzieren Widersprüche und Konflikte. Positiv könnte man also sagen, dass das Streben nach Anerkennung, Fürsorge, Beteiligung und Würde die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sich Arbeiter:innen den Streiks bei Amazon anschließen.

Im Abschluss an die Debatten zur moralischen Ökonomie nach Thompson (Thompson 1971), feministische Beiträge zur besonderen Qualität von Reproduktionsarbeit (Senghaas-Knobloch 2008; Haug 2011; Winker 2015) und der Debatte zur neuen Sensibilität nach Marcuse (Marcuse 1969) soll in dieser Arbeit nachgewiesen werden, wodurch sich utopisches Klassenbewusstsein konstruiert. Diese Entwicklungen beeinflussen das Klassenbewusstsein, so die Annahme, und führen zu einem vorpolitischen Reagieren, einem moralischen Entsetzen angesichts der Arbeit bei Amazon.

Ebenso wird über weitere Bewusstseinsformen nachgedacht, die auf Anpassung an oder Affirmation von Ausbeutung und Unterwerfung zielen. Hier wäre zwischen einer autoritären und einer neoliberalen Subjektivität zu unterscheiden, die einem utopisch-klassenbewussten Streben nach Kooperation, Fürsorge, Würde und Beteiligung gegenüberstehen. Auch empirisch zeigen sich Entsprechungen zu egalitär-kollektivistischen Denk- und Handlungsmustern – jedoch bleibt ihr Einfluss auf das gewerkschaftsaffine Handeln und Denken ungewiss.

Saisonarbeit – der Atem der Fabrik

Warum könnten diese Überlegungen zu externen Einflüssen auf das Arbeiter:innenbewusstsein besonders für die Belegschaft bei Amazon wichtig sein? Wer bei Amazon arbeiten möchte, wird in wenigen Stunden eingearbeitet und braucht keinerlei berufliche Vorerfahrungen oder Ausbildung. Dass Amazon einen Großteil der Belegschaft befristet und saisonal einstellt, führt zu einer diversen Belegschaftsstruktur, die die Fabrik ein- und bald wieder ausatmet. Die Heterogenität der Belegschaft lässt vermuten, dass die erwähnten gesellschaftlichen Tendenzen, also konventionalistisch-autoritäre, individualistisch-kompetitive und egalitär-kollektivistische Denkweisen, so auch in die Fabrik getragen werden und dort aufeinandertreffen.

Wie sich empirisch zeigte, hält eine befristete Beschäftigungspolitik tatsächlich vom Streik ab. Dieses Ergebnis ist bemerkenswert, da sich historisch insbesondere prekäre Beschäftigte aufgrund von Ungerechtigkeitserfahrungen selbst organisiert und sich – in oder jenseits von Gewerkschaften – kollektiv gegen ihre Arbeits- und Lebensverhältnisse aufgelehnt haben. Motive hierfür wären bestimmte Erwartungen an große Unternehmen, die sich an den fordistischen Klassenkompromissen orientieren, oder Rassismuserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt. Dies gilt besonders für migrantische Arbeiter:innen, die einen Großteil der Saisonarbeitskräfte bei Amazon stellen. Da nur wenig wissenschaftliches Wissen über Saisonarbeitskräfte besteht, wird einerseits offen die Fragestellung bearbeitet, in welchem Verhältnis die Saisonarbeitskräfte zu den beiden Seiten der Arbeit stehen, jedoch ebenso, wie sie die Streiks und die Gewerkschaft sehen.

Fragestellung und Aufbau des Buchs

Aus den Überlegungen zur internen und externen Seite des Arbeiter:innenbewusstseins ergeben sich die zentralen Fragestellungen dieses Buches:

Erstens, welchen Einfluss haben die organisatorisch-technische Seite und die politische Seite der Arbeit bei Amazon einmal auf das Bewusstsein der Arbeiter:innen und dann auf das Streikverhalten als dessen praktische Artikulation? Es wurde also untersucht, in welchem Ausmaß das kritische und praktische Bewusstsein in der Sphäre der Erwerbsarbeit entsteht.

Zweitens, welchen Einfluss haben gesellschaftliche Prozesse auf das Bewusstsein der Amazon-Arbeiter:innen? Diese Teilfrage geht davon aus, dass es Bewusstseinsformen gibt, die nicht in der negativen Erfahrung entfremdeter Arbeit allein erschöpfend aufgehen. Um Lebenswelten jenseits der Erwerbsarbeit und ihren Einfluss auf die Wahrnehmung von Arbeiter:innen und ihre Streikmotive zu berücksichtigen, wurde der Begriff des Klassenbewusstseins aufgenommen, erweitert und gefragt: Welche positiven, utopischen Aspekte gibt es, die Arbeiter:innen zum gewerkschaftsaffinen Denken und Handeln hinziehen? Für die vorliegende Untersuchung wurde angenommen, dass die Gestaltung der Arbeitsprozesse auf bestimmte Denk- und Verhaltensmuster in der Belegschaft stößt, die aus ihrer Lebenswelt (und nicht aus der Erwerbsarbeit) stammen und sie zu den Streiks hinziehen können.

Die Ergebnisse von insgesamt sechs Teilstudien werden – angelehnt an die Grundannahme, dass für die Motivation zum Streik Aspekte sowohl innerhalb als auch außerhalb der Fabrik relevant sind – in zwei Teilen präsentiert: *Die interne* (Teil 1-4) und *die externe Seite der Arbeit* (Teil 5 und 6). Um das Arbeiter:innenbewusstsein der Amazon-Beschäftigten umfassend untersuchen zu

können, wurde ein breiter theoretischer und empirischer Ansatz verfolgt. Dabei werden drei methodisch unterschiedliche Ebenen betrachtet:[5]

Auf der *abstrakten theoretischen Ebene* werden die Umbrüche analysiert, die als Wandel der Verkaufsarbeit und der Branche des Einzel- und Versandhandels aus marxistischer Perspektive rekonstruiert wurden als Reelle Subsumtion der Arbeit, deren Folge die Entfremdung der Arbeit ist (Teil 1). Andererseits werden mit der kritischen Erweiterung des antagonistischen Klassenbewusstseins auch gesellschaftliche Prozesse skizziert, die einen Einfluss auf das Bewusstsein der Arbeiter:innen haben könnten (Teil 5).

Hierzu werden Texte verschiedener Disziplinen verbunden: arbeitssoziologische und sozialwissenschaftliche Beiträge mit marxistischer Ausrichtung sowie Ansätze der kritischen Theorie mit Studien über Amazon, Digitalisierung, historische Betrachtungen der Verkaufsarbeit. Die beiden Kapitel dienen dazu, die theoretischen Vorannahmen und Prämissen der Arbeit darzulegen.

Auf der *empirisch-quantitativen Ebene* (in Teil 2 und Teil 6) können dann die theoretischen Vorannahmen überprüft werden. Die Betrachtung des Arbeiter:innenbewusstseins bleibt relativ abstrakt, zielt auf Dispositionen zum Streik und auf gewerkschaftsaffine Denk- und Handlungsmuster.

Grundlage dieser Betrachtung sind Umfragen mit Amazon-Arbeiter:innen an den Standorten Leipzig (2014), Rheinberg (2016) und Winsen (2019) in Deutschland. Insgesamt 318 vollständig ausgefüllte Fragebögen mit jeweils 105 Fragen oder Aussagen können statistisch ausgewertet werden.

Auf der *konkreten subjektiven Ebene* wurden Streikmotive von Streikenden in Rheinberg und Castel San Giovanni in Italien ergründet (Teil 3), außerdem die Erfahrungen und Wahrnehmungen von Saisonarbeiter:innen in Winsen (Teil 4). Durch Interviews wurden Einstellungen zur Arbeit und den Streiks bei Amazon erfasst und vor dem Hintergrund des theoretischen wie empirisch-quantitativen Wissens vertiefend betrachtet.

Die Datengrundlage dieser Untersuchungen bilden insgesamt 38 Interviews mit 31 Amazon-Arbeiter:innen und Expert:innen, die zwischen 2014 und 2020 geführt wurden. Insgesamt 24 Interviews mit 20 Arbeiter:innen wurden an den Standorten Castel San Giovanni, Leipzig, Rheinberg und Winsen geführt und global ausgewertet.

Jede der in diesem Buch vorgestellten sechs Teilstudien – jede methodische Ebene ist mit zwei Teilstudien vertreten – zeitigt durch ihr jeweiliges Vorgehen

---

[5] Dieses Buch ist die gekürzte Fassung meiner Dissertation. Aus Platzgründen wird in dieser Publikation auf einen ausführlichen Methodenbericht verzichtet. Dieser wird jedoch online auf der Homepage des VSA: Verlags zum Download angeboten und richtet sich besonders an ein wissenschaftlich interessiertes Publikum: vsa-verlag.de/nc/buecher/detail/artikel/das-prinzip-amazon/.

eine eigene Qualität der Ergebnisse. Die Kombination verschiedener Methoden (»Triangulation«) erlaubt darüber hinaus eine wechselseitige Kontrolle der einzelnen Analyseschritte. Das Hauptgewicht liegt auf den vier empirischen Teilstudien. Jeder Teil kann für sich gelesen werden, sie bauen jedoch logisch und prozesshaft aufeinander auf.

Da diese Forschung im Mai 2020 abgeschlossen war, konnten spezifische Dynamiken, die durch die Covid-19-Pandemie entstanden sind, nur nachträglich ergänzt werden. Sie bilden keinen Schwerpunkt der vorliegenden Publikation. Weitere Gedanken dazu sind in einem Ausblick am Ende des Buches skizziert, denn: Nicht zuletzt durch diese besondere gesellschaftliche Situation ist die Frage danach, wie es mit den Streiks bei Amazon weitergehen könnte, noch offen.

INTERNE SEITE DER ARBEIT



Teil 1: Ökonomische und strukturelle Veränderung der Verkaufsarbeit im stationären Einzelhandel und Onlineversandhandel

Verkaufsarbeit als komplexe Tätigkeit zur Realisierung des Kapitalkreislaufs

Wenn im Kapitalismus eine Ware verkauft wird, handelt es sich nicht einfach nur um einen Austausch von Geld und Ware, sondern um einen komplexen Vorgang. Zunächst wandelt das Kapital im Laufe der Akkumulation seine Form – von Geld zur Ware und wieder zu (mehr) Geld. Dies hat Karl Marx im zweiten Band des »Kapitals« mit der Formel G – W – G‘ zusammenfassend dargestellt (siehe Abbildung 1).

Hierbei kommt es aus Sicht der Kapitalist:in darauf an, dass sich jeder Formwandel des Kapitals möglichst schnell vollzieht, schließlich möchte sie am Ende des Kapitalkreislaufs das durch den Mehrwert angereicherte Geld in der Hand halten.

Im Kapitalkreislauf kommt der Phase der Zirkulation allgemein und darin insbesondere der Realisierung des Wertes der Ware im Verkauf eine ebenso zentrale Rolle zu wie der Produktionsphase, die ihr vorausgeht. Zur Phase der Zirkulation gehören neben dem Transport auch Tätigkeiten der Banken, Versicherungen und eben des Handels, den Marx als Kapitalfraktion »Kaufmannskapital« nennt.[6]

Dem Stand der Produktivkräfte kommt Marx zufolge eine bedeutende Rolle für die Umschlagsgeschwindigkeit und die Stellung des Kaufmannskapitals zu, insofern erstens die effizientere Arbeit tendenziell in den Händen von immer weniger Händler:innen konzentriert werde und zweitens die Profitrate steige, ohne dass die Mehrwertproduktion zunehme (MEW 25: 322).

Das Zwischenschalten einer Händler:in oder Verkäufer:in zwischen Produzent:in und Käufer:in macht im Anschluss an diese Überlegungen ganz allgemein immer dann Sinn, wenn durch Handel die Umschlagszeit des Kapitals verkürzt wird gegenüber dem Verkauf der Waren durch die Produzent:innen

[6] Der marxistische Begriff der Kapitalfraktion basiert auf der Annahme, dass es nicht nur ein gemeinsames Interesse der Kapitalist:innen an der Ausbeutung der Arbeiter:innenklasse gibt, sondern ebenso eine Konkurrenz zwischen Einzelkapitalien (vgl. Sablowski 2008: 203). Er bezeichnet eine Fraktion des Gesamtkapitals und bestimmt diese als »Aggregate kapitalistischer Interessen, die sich um eine besondere Funktion im Prozess der Kapitalakkumulation herum auskristallisieren« (Overbeek/van der Pijl 1993: 3).

Abbildung 1: Realisierung des Kapitals in der Sphäre der Kapitalzirkulation nach Marx

Zirkulation G – W (AK, PM)	Produktion … P …	Zirkulation W' – G'
G = Geld, G' = Geld erweitert um Mehrwert, W = Ware, W' = Ware erweitert um Mehrwert, AK = Arbeitskraft, PM = Produktionsmittel, P = produktives Kapital … = Unterbrechung der Zirkulation		

Eigene Darstellung, Quelle: MEW 24: 31

selbst (MEW 42: 526f.). Außerdem weist Marx auf verschiedene im Kapitalismus bedeutsame Aspekte des Verkaufs hin: Auf der *gesellschaftlichen Ebene des Vorgangs zur Realisierung des Warenwerts* zeige sich erst beim Verkauf, ob es einen gesellschaftlichen Bedarf an den erzeugten Waren gebe. Insofern bleibt der Markt unplanbar und diese auf makroskopischer Ebene bestehende Unplanbarkeit ein Teil der Verkaufslogik, im Gegensatz etwa zur durchaus möglichen Planbarkeit der Produktion.

Ein weiterer und für die vorliegende Untersuchung zentraler Aspekt der Verkaufsarbeit ist die Interaktion von Verkäufer:in und Kund:in: Denn hierbei handelt es sich um einen sozialen, also *interpersonellen und kommunikativen Prozess*.[7] Dieser soziale Prozess setzt voraus, dass sich Händler:in und Käufer:in als freie, unabhängige Subjekte begegnen und miteinander in Kommunikation treten. Weil die Unplanbarkeit des Markts im Wesentlichen durch diese Freiheit entsteht, stellen auf der Ebene des Handels die *Kontrolle der Verkaufsarbeit* sowie die *Kontrolle über die Kaufentscheidung* ein »Problem« dar: Schließlich kann sich erstens die Käufer:in frei entscheiden, ob sie ein Produkt kauft oder eben nicht. Zweitens kann auch die Organisationsweise der Verkaufsarbeit ausschlaggebend für den Kaufvertragsabschluss sein. Man könnte also annehmen, dass die Verkaufsarbeit in gewisser Weise anderen Dienstleistungsarbeiten ähnelt, in denen die Produktivität nur schwer oder gar nicht durch Zerlegung und technische Neuzusammensetzung der Arbeit erhöht werden kann – wie dies bei der Herstellung physischer Waren der Fall ist.

Diese Eigenheit vieler Dienstleistungsarbeiten diskutiert prominent der Wirtschaftswissenschaftler William J. Baumol. Er argumentiert, dass beispielsweise das Vortragen eines Musikstückes, die Lehre oder die Krankenpflege an

[7] In diesem Punkt lohnt ein Blick in die Forschung zu »emotional labor«, die ausgehend von der Soziologin Arlie Hochschild (1983) vor allem emotionale Interaktionen im Dienstleistungsbereich untersucht hat (eine Übersicht dazu geben Steinberg/Figart 1999). Neuere Artikel zum Einfluss von Emotionen auf die Arbeit im Einzelhandel zeugen von einem Problembewusstsein aus managementnaher Perspektive; vgl. dazu Bailey/McCollough (2000); Cho et al. (2013); kritisch dazu: Ikeler (2016a).

Qualität einbüßen würden, wenn die Zeit zur Ausführung dieser Aufgaben reduziert würde (Baumol 2012). Dies müsste folglich auch für den Handel zutreffen, wenn dieser allgemein verstanden wird als ein Prozess im Kapitalkreislauf, bei dem Händler:innen (nicht selbst hergestellte) Waren beschaffen und diese mit Kund:innen austauschen. Als handelsübliche Leistungen gelten sowohl Warenbeschaffung, Lagerung, Transport, Finanzierung, Manipulation der Waren (Präsentieren, Sortieren, Mischen, Um- und Verpacken) als auch Beratung, Information und Betreuung von Kund:innen (Meier 2005). Letztere Leistungen verweisen auf den interpersonell-kommunikativen Charakter des Verkaufs sowie das daraus resultierende Kontrollproblem über das Kund:innenverhalten in der Verkaufsarbeit aus Sicht der Verkäufer:innen (und auf die Autonomie der Käufer:innen in der Konsumentscheidung). Diese Eigenschaften des Verkaufs stellen in der kapitalistischen Verkaufsarbeit eine Kontinuität dar.

Der Verkauf ist also eine Dienstleistung. Im Folgenden wird jedoch historisch wie theoretisch nachvollziehbar gemacht, dass mittlerweile weite Teile des Verkaufsprozesses so ähnlich zu behandeln sind wie die Erzeugung der zu verkaufenden Waren.

Von Bricks und Klicks: Eine kurze Geschichte des Handels

Der Handel hat in den letzten Jahrhunderten eine entscheidende Rolle für die Entwicklung und globale Ausweitung des Kapitalismus und, allgemeiner formuliert, der Moderne gespielt (MEW 23: 161; Pybus et al. 2007; Wallerstein 2011). Dabei war der Handel von Waren immer auch verbunden mit der Bewegung von Menschen und Informationen.[8] Mit diesem bedeutsamen Aufgabenfeld konnte der Handel historisch die verschiedenen Formen kapitalistischer Gesellschaften nicht nur beeinflussen, sondern eben eine kapitalistische Landnahme mit ermöglichen – im Sinne von (zum Teil gewalttätiger) Erschließung und Unterwerfung neuer Lebensräume und -weisen (Luxemburg 1985; Dörre 2012a). Allerdings hat er seine Form gewandelt: Mit Einsetzen der Industrialisierung kam es im 19. Jahrhundert zur Differenzierung zwischen Großhandel und Einzelhandel, um den es im weiteren Verlauf dieser Arbeit gehen soll.

Sowohl das wirtschaftliche Gewicht des Einzelhandels als auch seine konkreten Formen wandelten sich beim Übergang vom Fordismus zum Postfor-

[8] Auch eine geschlechtliche Arbeitsteilung reicht im Handel historisch weit zurück. So zeigt Chris Harman, dass es eine lange Geschichte des weiblichen, lokalen Handels gibt, während der Handel über weite Distanzen und in Zusammenhang mit militärischen Aktionen schon früh von Männern dominiert wurde (Harman 2002: 29f.).

dismus.[9] Selbst wenn seine wirtschaftliche Bedeutung im Postfordismus im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht abschließend geklärt werden kann, lässt sich doch thesenartig konstatieren, dass sie im Vergleich zu derjenigen anderer Produktionszweige deutlich gewachsen ist. Diese Sichtweise stützt sich auf vier Beobachtungen:

Erstens hat die Bedeutung des globalen Warenhandels im Postfordismus zugenommen. Dies gilt besonders für die sogenannten Industriestaaten (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2017: 79f.). Hier hat sich die Warenzirkulation durch Logistiknetze zunehmend beschleunigt, Raum und Zeit haben sich dadurch verdichtet (Harvey 1996; Lyster 2016). Dieses Phänomen wird als weltumfassende Hypermobilität des Kapitals bezeichnet (Harvey 2006; Sassen 2009). Hierzu haben Produktivkraftsprünge im Transportwesen und der Technologien zur Datenspeicherung, -kommunikation und -verarbeitung wesentlich beigetragen, auf die ich später zurückkommen werde. Produktivkraftsprünge in der Finanzialisierung sind ebenfalls von großer Relevanz, da sie mit neuen bargeldlosen Zahlungsweisen, Verfahren für Onlinezahlungen oder Konsumkreditvergaben maßgeblichen Einfluss auf den Handel haben (Lapavitsas 2011).

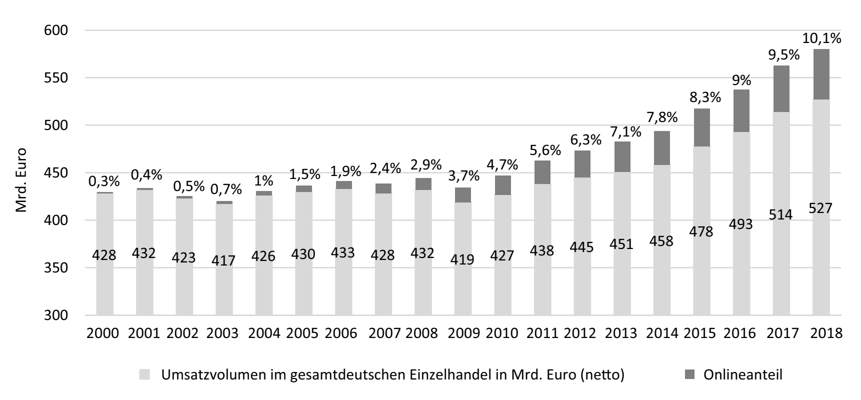
Schauen wir uns nun konkret den Einzelhandel an, ist ein Branchentrend hin zur Internationalisierung zu verzeichnen. Dies meint neben der Globalisierung der Güterbeschaffung auch die Internationalisierung und Konzentration von Unternehmen (Wortmann 2003: 28). Im Vergleich zu produzierenden Industriesektoren hat dieser Prozess im deutschen und europäischen Einzelhandel jedoch erst seit den 1990er Jahren und damit deutlich verzögert stattgefunden (ebd.: 17f.). Er beinhaltet Unternehmensfusionen, die in Deutschland wie in Europa zu einem Preis- und Verdrängungswettbewerb geführt haben, der sich negativ auf die Beschäftigten auswirkt (Glaubitz 2018). Diese Entwicklung lässt sich entlang der Umsatzzahlen des deutschen Einzelhandels nach-

---

[9] Die Begriffe Fordismus und Postfordismus entnehme ich der Regulationstheorie und schneide hier die Bedeutungsebenen der Gestaltung eines dominanten Typs von Arbeitsprozessen und des Akkumulationsregimes an, jedoch weniger den sozialen Modus der ökonomischen Regulation und den der Vergesellschaftung (Jessop 1992). Zur Krise des Fordismus ab den 1970er Jahren gibt es eine Vielzahl lesenswerter Texte, die auf multiple Krisenursachen aufmerksam machen. Eine Übersicht geben Birke (2007); Röttger (2010); Federici (2015).

Was auf den Fordismus und seine Krise folgte, ist gesellschaftlich umkämpft und theoretisch nicht abschließend geklärt: Empire (Hardt/Negri 2003), Globalisierung (Beck 2007) oder Neoliberalismus (Harvey 2011). Ich stütze mich hier auf den Begriff Postfordismus, denn er hilft, umfassende und scheinbar noch offene gesellschaftliche Prozesse in den Blick zu nehmen, in denen sich bislang weder ein Akkumulationsregime noch ein Klassenkompromiss klar herausgebildet haben. Zur Kritik am Begriff des Postfordismus vgl. u.a. Hirsch/Roth (1986); Bischoff/Detje (1989); Schmidt (2018).

Abbildung 2: Anteil des Onlineversandhandels am Umsatzvolumen des deutschen Einzelhandels



Anmerkung: Einzelhandel ohne Apotheken, Kfz-, Brennstoff- und Kraftstoffhandel. Eigene Darstellung, Quelle: Handelsverband Deutschland (HDE) 2019

zeichnen. Das gesamte Umsatzvolumen des Einzelhandels hat nach Angaben des HDE Online Monitors (2019) viele Jahre stagniert und ist erst nach der Finanzkrise von 2008/09 wieder gestiegen (siehe Abbildung 2).

Der Anteil des Onlineversandhandels am Umsatzvolumen ist hingegen stetig gewachsen. Zwar gibt es laut dem gewerkschaftsnahen Handelsspezialisten Jürgen Glaubitz allein in Deutschland insgesamt 350.000 Einzelhandelsunternehmen,[10] jedoch haben wenige von ihnen eine große Marktmacht inne: So haben etwa im Bereich des Lebensmittelhandels die Supermärkte Aldi, Lidl, Edeka und Rewe 90% des Marktes unter sich aufgeteilt. Den Onlineversandhandel dominiert Amazon, insbesondere den Verkauf von Büchern, Elektronik, Spiel- und Freizeitwaren (Glaubitz 2016).

Zweitens ist heute eine Dominanz des Handels in globalisierten Produktions- und Wertschöpfungsketten zu beobachten. Insbesondere in der Leichtindustrie (Bekleidung, Schuhe, technische Geräte, Bücher) und Lebensmittelproduktion gibt es weltumspannende handelsdominierte Wertschöpfungsketten (Wortmann 2003: 22ff.; Appelbaum/Lichtenstein 2006; Appelbaum 2008). Hier ist gegen Ende des 20. Jahrhunderts ein Wandel zu konstatieren, der unterschiedlich benannt wird: etwa als Übergang vom Push-Modell zum Pull-Modell (Bonacich/Hardie 2006), zur flexiblen und spezialisierten postfordistischen Produktion (Castells 1996), zu käuferorientierten globalen Warenketten (»buyer-

---

[10] Das IMU-Institut gibt in seiner »Branchenanalyse Handel« für das Jahr 2016 circa 311.000 Unternehmen im Einzel- und Versandhandel an (Holst/Scheier 2019).

driven global commodity chains«, Gereffi 1994) oder als Übergang von einer Produktions- zur Marktökonomie (u.a. Kratzer et al. 2003).

Im Pull-Modell wird die Produktion der Nachfrage entsprechend in die Versorgungskette eingebunden, um Waren schnell verkaufen zu können (Bonacich/Hardie 2006: 169). Dies gelingt, indem Einzelhändler:innen Kundenverhalten tracken, auf dieser Grundlage Konsumentscheidungen vorhersagen, das erwartete Kundeninteresse in die Versorgungskette übertragen oder übermitteln und Waren entsprechend produzieren lassen, ankaufen und den Kund:innen anbieten. Auf diese Weise werden im Pull-Modell die Versorgungsketten vom Kundeninteresse durchdrungen. Händler:innen fordern häufiger kleinere Bestellungen an und bestehen, wie die Kund:innen, auf sofortiger Auslieferung – Anforderungen, die im *Lean Retailing* oder *Just-in-time Retailing*[11] umgesetzt werden (ebd.). Waren sollen – so die Idee – möglichst nicht mehr stillstehen, sondern sich fließend durch die Versorgungsketten bewegen.

Die zunehmende Dominanz des Handels innerhalb zahlreicher Produktions- und Wertschöpfungsketten hat ihn nicht passiv ereilt. Vielmehr hat der Handel technologische Neuerungen und die Möglichkeiten des weltweiten Zugangs zu günstigen Produktionsstätten aktiv vorangebracht und sich entsprechend als Gatekeeper zum Absatzmarkt positioniert.[12] Demnach haben die Walmarts, Home Depots, Carrefours, Aldis und Amazons unserer Tage scheinbar die Strategien der einstigen fordistischen Industriellen übernommen: »Sie bestimmen den Markt, legen die Preise fest und bestimmen die weltweite Arbeitsteilung für jenen gigantischen Strom von Waren, der nun über ihre Ladentheken fließt.« (Appelbaum/Lichtenstein 2006: 106; Übersetzung d. Autorin)

Deren weltweite Vertragspartner:innen befinden sich in einem Konkurrenzkampf um die Aufträge der großen Händler:innen als Warenabnehmer:innen. Dies erreichen sie durch das Absenken von Arbeitsstandards und Lohnkosten, wodurch weltweit Arbeitsbedingungen geschaffen oder erhalten werden, die an Marx' Beschreibungen von Arbeit im frühen Kapitalismus erinnern (vgl.

---

[11] *Lean Retailing* und *Just-in-time Retailing* sind an die Begriffe *Lean Production* und der *Just-in-time Production* angelehnt, die durch den Automobilhersteller Toyota geprägt wurden. Die Profitabilität im Handel soll durch effizientes Prozessmanagement des Warenankaufes und der Bestandsverwaltung gesteigert werden (vgl. Reddy et al. 2015).

[12] Die Einzelhändler:innen entscheiden immer stärker darüber, welche Waren zu welchem Preis und Zeitpunkt auf den Markt kommen. Beispielsweise könne Walmart auf Grundlage von Kund:innendaten vorhersehen, wann ein großer Bedarf an Windeln entstehen wird. Anstatt die Entscheidung über Produktionsvolumina dem Windelproduzenten Procter & Gamble zu überlassen, gibt Walmart selbst über ein *vendor-managed inventory-System* die Produktion in Auftrag (Hoopes 2006). Dieser Eingriff in das Management eines anderen Unternehmens stellt eine relativ neue Entwicklung der Unternehmensführung dar.

ebd.: 107; Wortmann 2003: 22). Davon, wie dies konkret umgesetzt wird, zeugen zahlreiche gewerkschaftliche Kampagnen und kritische journalistische wie wissenschaftliche Publikationen.[13]

Ein weiteres Moment der Dominanz des Handels besteht darin, dass er (im Gegensatz zur Produktionsbranche) weiß, was die Konsument:innen kaufen und welche Preise für einen maximalen Umsatz sorgen können. Der Handel weiß auch, wann Produkte an Popularität gewinnen oder verlieren, und kennt demografische und regionale Konsummuster (Bonacich/Hardie 2006). Die Fähigkeit der großen Händler:innen, den Markt digital zu repräsentieren und Waren entsprechend der (erwarteten) Nachfrage logistisch zu bewegen, charakterisiert den Handel im Postfordismus und begründet seine qualitativ neuartige Stellung gegenüber der Produktion (vgl. Wortmann 2003: 9).

Drittens belegen die Umsatzzahlen des Handels seine wirtschaftlich große Bedeutung. Unter den weltweit führenden, umsatzstärksten Unternehmen befinden sich nicht etwa Automobilunternehmen, Banken oder Erdölunternehmen, sondern seit nunmehr 19 Jahren der Einzelhändler Walmart (vgl. Fortune Global 500).[14] Walmart war in diesem Ranking im Jahr 2001 erstmals das umsatzstärkste Unternehmen der Welt, noch vor Exxon Mobil und General Motors. Auch in Deutschland zählen Einzelhandelsgruppen zu den umsatzstärksten Unternehmen, was Wortmann als Hinweis auf den »dramatischen Strukturwandel des Einzelhandels« wertet (Wortmann 2003). Unter den Top 20 der größten deutschen Unternehmen stehen laut Börse (2020) für das Jahr 2018 gleich fünf Einzelhandelsgruppen: Schwarz Dienstleistungen (Platz 4), Lidl Stiftung (Platz 7), Rewe Group (Platz 13), Edeka Zentrale (Platz 15) und Aldi Süd (Platz 16).

Viertens wird das Verhältnis zwischen Handel und anderen Kapitalfraktionen neu bewertet. So konstatiert der US-amerikanische Historiker Lichtenstein, dass wir es nunmehr mit einer »Dominanz des Handelskapitals« zu tun haben, was er als *Retail Revolution* bezeichnet (Bluestone et al. 1981; Lichtenstein 2010). Lichtenstein formuliert die These, dass wir uns im *Merchant*

[13] Einige Beispiele: zu den Arbeitsbedingungen in den Foxconn-Fabriken siehe Ruckus et al. (2013); zu migrantischer Arbeit in der Lebensmittelproduktion in Südspanien und Süditalien siehe Europäisches Bürger:innenforum (2004) und Behr (2013); zur Textilindustrie in Bangladesch – die *Clean Clothes Campaign*; zur Fleischproduktion im Oldenburger Münsterland Kunze (2014) sowie Birke und Bluhm (2019). Dasselbe gilt für den Druck, den Händler:innen auf große Logistiker wie DHL ausüben (Hunter 2018; Schlautmann 2018).

[14] Walmart hat sich bereits seit 2001 (mit nur wenigen Unterbrechungen) auf Platz eins der Fortune Global Rangliste gehalten, seit 2012 dann ununterbrochen. Auch in weiteren Rankings, wie dem der größten Unternehmen von Forbes für das Jahr 2020, rangieren Amazon auf Platz 10 und Walmart auf Platz 18 (Forbes 2020).

Capitalism befinden (Lichtenstein 2012). Seine Analysen konzentrieren sich dabei auf Walmart und dessen Warenproduktion in China. Was einst als Deindustrialisierung bezeichnet worden sei, habe nicht nur zur Zerstörung eines bestimmten Typus von Industrien und gemeinschaftlicher Organisationen geführt, sondern auch die Macht innerhalb des Weltkapitalismus vom Produktions- auf den Einzelhandelssektor verlagert (Lichtenstein 2007). Der Einzelhandel befehlige nicht bloß die weltumspannenden Versorgungsketten, er bestimme sowohl im Globalen Süden wie im Globalen Norden über Arbeitskraft und -bedingungen. Robin Murray bezeichnet den Einzelhandel sogar als zentralen Akteur des Wandels hin zum Postfordismus (Murray 1989: 42ff.) und im Sammelband von Jake Alimahomed-Wilson und Ellen Reese (2020) findet sich ein Debattenaufschlag zum »Amazon-Kapitalismus« mit lesenswerten Beiträgen. Sie laden dazu ein, dem Handel wirtschaftlich sowie zeithistorisch eine größere Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

Die organisatorisch-technische Umgestaltung des Verkaufsprozesses allein beschreibt die neuen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit im postfordistischen Einzel- und Versandhandel nicht vollständig. Wie sich im späten Fordismus zeigte, kann zwischen Kapital und Arbeit politisch ein Klassenkompromiss entstehen, von dem beide Seiten begrenzt profitieren. Allerdings hat sich im Postfordismus bislang kein klar umrissenes Akkumulationsregime herausgebildet. Zwar ist relativ unbestritten, dass in den 1980er Jahren der fordistische Klassenkompromiss zwischen Bourgeoisie und höherer Arbeiterschaft in den Zentren des industriellen Kapitalismus aufgekündigt wurde (zum Begriff des Klassenkompromisses vgl. Adolphi 2008). Es gibt jedoch zahlreiche Hinweise darauf, dass diesem bisher kein neuer Kompromiss gefolgt ist.[15]

Auch im Einzel- und Versandhandel findet sich zwischen Kapital und Arbeit kein politischer Kompromiss: Ganz im Gegenteil gelten gerade die kleinbetrieblichen Einzelhändler:innen als mitbestimmungsfreie Zonen (vgl. Wassermann 1999; Wirth 1999), das System der Regulierung über Flächentarifverträge ist

---

[15] Zwar gibt es verschiedene bis sich widersprechende Auslegungen von möglichen postfordistischen Kompromissen (vgl. Haug 2003; Candeias 2007; Demirović 2007). Besonders schwer wiegt hierbei das Argument, dass der Klassenkampf von oben einer Fragmentierung von Klassenstrukturen (Pluralisierung, Individualisierung) und einer ausbleibenden Formierung aufseiten der Lohnabhängigen gegenübersteht (Kohlmorgen 2004). Als wichtige Indikatoren für Nordamerika und Westeuropa dient hierbei die Annahme eines »Wettlaufs nach unten« gemessen an einem Rückgang von Streikaktivitäten, einem sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad, fallenden Reallöhnen, steigender Arbeitsplatzunsicherheit und sinkender Tarifbindung bei gleichzeitiger globaler Konkurrenz zwischen Arbeiter:innen der Welt sowie der Tatsache, dass Produktions- und Arbeitsprozesse die traditionelle Basis der Arbeiter:innenorganisation in den sogenannten Industriestaaten untergraben haben. Zu dieser Debatte gibt Silver (2008: 20ff.) einen guten Überblick.

seit den späten 1990er Jahren erodiert und der gewerkschaftliche Organisierungsgrad niedrig (Dribbusch 2003: 81ff.; Kädtler 2016: 342). Unter den etwa drei Millionen Beschäftigten sind atypische und prekäre Beschäftigungsformen weit verbreitet, mit einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit und geringen Lohnniveaus (Dribbusch 2003: 36f.; Glaubitz 2017). Die Rahmenbedingungen der Branche gelten als ungünstig für gewerkschaftliche Organisierung, wenn diese auch nicht unmöglich ist (Dribbusch 2003: 31ff.).

Aufgrund dieser Vorüberlegungen zeichnet sich als Gegenstand der Untersuchung die politische Gestaltung des Verhältnisses zwischen Kapital und Arbeit auf der Basis der neuen technologischen und ökonomischen Entwicklungen im Einzel- und Versandhandel ab.

Bedingungen für den Branchenwandel: Transport, Digitalisierung und neuer Kund:innenkontakt

Wenn es um Produktivkraftsprünge geht, richtet sich der Blick häufig auf den industriellen Produktionsbereich. Dies mag mit dem oben angesprochenen Problem zusammenhängen, dass Dienstleistungen als nur schwer rationalisierbar gelten, ohne dass sie an Qualität verlieren (Baumol 2012). Jedoch erweitert der durch die Produktivkraftentwicklung im Transport und durch die Digitalisierung entstandene Strukturwandel im Einzelhandel den Möglichkeitsrahmen zur organisatorischen und technischen Umgestaltung der Arbeitsprozesse. Zu deren vollständiger Entfaltung bedarf es zusätzlich eines dritten Prozesses: der Abspaltung des sozial-kommunikativen Verkaufsakts im Onlineversandhandel.

Produktivkraftsprung im Transport

Der erste hier betrachtete Produktivkraftsprung mit einem Einfluss auf den Handel und den darin herrschenden Arbeitsbedingungen vollzog sich im Transportwesen. Es mag zunächst irritieren, dass die Aspekte Transport und Logistik so entscheidend für den Handel sein sollen. Mit dem Fokus auf Transport und Lagerung von Gütern hat sich die Branche allerdings erst zu dem bedeutenden Wirtschaftszweig entwickelt, der er heute ist (Vahrenkamp et al. 2012).

Die ursprünglich aus dem Militärwesen stammende Logistik befasst sich ganz allgemein mit dem Transport und der Lagerung von Waren. Sie kommt im gesamten Prozess G – W – G‘ zum Einsatz – als Beschaffungs-, Produktions-, Distributions- und Entsorgungslogistik.[16] Im Zuge des Wandels von der

[16] Während Deborah Cowen (2014) die Logistik historisch auf das Militärwesen zurückführt, verweisen Harney und Moten (2013) auf Zusammenhänge mit dem Kolonialismus und Sklavenhandel. Sicherlich wären die Entstehung des Postwesens (sowohl

fordistischen Massenproduktion hin zur flexiblen und spezialisierten post-fordistischen Produktion (Castells 1996) hat sich der Anteil der logistischen Arbeit innerhalb des Produktionsprozesses erhöht. So produziert beispielsweise Volkswagen – um Produktionskosten zu sparen – heute nicht alle Maschinenteile an einem oder mehreren deutschen Standorten, sondern in verschiedenen osteuropäischen Ländern in sogenannten Produktionsclustern. An deutschen Standorten werden die Teile dann wiederum im Automobil zusammengefügt (Burmeister 2019).

Die historischen Neuerungen und Entwicklungen im Transportwesen werden in der Wissenschaft als logistische Revolution bezeichnet, wobei diese unterschiedlich datiert wird: Einige Forschende heben die Erfindung der *Shipping Container* ab den 1950er Jahren und das Aufkommen der unternehmerischen Idee, zunehmend international und *just-in-time* (JIT) zu agieren, ab den 1960er Jahren hervor (vgl. Allen 1997; Cowen 2014). Die spätere Datierung der logistischen Revolution in den 1980er und -90er Jahren basiert auf einem komplexen Zusammenspiel mehrerer Entwicklungen. Neben der intermodalen Erweiterung und Standardisierung der Container kam es zu Deregulierungsprozessen im Handel und in anderen Sektoren (Lkw-, Luft- und Zugverkehr, Schifffahrt, Telekommunikation und Post) sowie auf den Arbeitsmärkten. Zudem verdoppelte sich die Containerschiffgröße zwischen 1980 und 2000 und das *Supply-Chain-Management* setzte sich durch (Bonacich/Wilson 2008; Tsing 2009; Vahrenkamp et al. 2012). Auch die Einführung von Warenwirtschafts- und Logistiksystemen hat in den 1980er und -90er Jahren zu erheblichen Rationalisierungs- und Zentralisierungseffekten geführt (Gruninger-Hermann 1996: 72f.).

Unabhängig also von der genauen Datierung kann festgehalten werden, dass im Zuge der logistischen Revolution der Transport immer schneller wurde und die Transportkosten zunehmend sanken.

Die logistische Revolution basiert vorrangig auf der Entwicklung der Verkehrsmittel Lastkraftwagen (Lkw), Containerschiff und Flugzeug (kritisch zum Verkehrs- und Transportmodell siehe Wolf 2009; 2019). Auf der technischen Seite wird die Bedeutung der Erfindung des Containers (Levinson 2006; Altenried 2018) hervorgehoben. Zu Recht, denn heute werden nach Angaben der *International Chamber of Shipping* (2019) 90% des globalen Warentransports auf über 50.000 Schiffen von über einer Million Seefahrer:innen transportiert. Die Erfindung des standardisierten intermodalen Containers brachte tatsächlich einen branchenübergreifenden Rationalisierungsschub mit sich und ermöglichte intermodale Transporte über lange Strecken hinweg: So erreichen etwa Waren, die in Beijing in einen Container verladen werden, ihre

---

für die Logistik wie für die Übermittlung von Informationen) sowie der Ausbau von Fernhandelsrouten auf Rädern, Schienen und zu Boot spannende Forschungsfelder.

Zielorte in Nordamerika oder Europa, ohne unterwegs geöffnet und neu verladen werden zu müssen. Intermodal bedeutet hier, dass derselbe Container über Schienen, auf Rädern, auf Containerschiffen oder in Flugzeugen bewegt wird, da durch die standardisierte Größe und Form der Container zwischen verschiedenen »fahrbaren Untersätzen« gewechselt werden kann. Doch auch die Freigabe des *Global Positioning System* (GPS) zur zivilen Nutzung im Jahr 2000 ermöglicht seitdem mithilfe von Satelliten eine genaue Bestimmung der Position von Menschen oder Waren. Eingebunden in Navigationsprogramme ist die Berechnung von optimalen Routen, die Auswertung von Verkehrsdaten sowie die Vermeidung von Verkehrsstauungen möglich.

Gleichzeitig fand eine Vereinheitlichung von Warenverpackungen und Beschriftungen statt. Heute sollen Waren schon in der Produktion mit wichtigen Informationen versehen und gut lagerbar verpackt werden (etwa durch das Tetra Pak). Eine besondere Rolle bei einer für die Logistik kompatiblen Verpackung kommt dem Strichcode zu: Neben der Ermittlung von Verkaufsdaten und Lagerbeständen ermöglicht der Strichcode ein schnelles Zu- und Ausliefern von Waren (Altenried 2017b). Hierzu werden entsprechende Lesegeräte (Scanner und Digitalkameras) genutzt, die die Codes schnell einlesen und über Informationssysteme übertragen können. Als eine für den Handel bedeutende Erfindung gilt außerdem der *Radio Frequency Identification Chip* (RFID), da sie die Produktivität der einzelnen Verkäufer:in steigert (Shin/Eksioglu 2015). Allerdings ist bis heute das Erfassen von RFID-Signalen fehleranfällig, weswegen RFID-Chips im stationären Einzelhandel wie auch in Versandlagern nur begrenzt und vorrangig zur Diebstahlsicherung eingesetzt werden.

Produktivkraftsprung durch Digitalisierung

Ein weiterer Produktivkraftsprung, der sich auf den Handel auswirkte, ereignete sich im Bereich digitaler Technologien zur Kommunikation und Informationsverarbeitung.[17] Ein zentraler Aspekt des Postfordismus ist eben nicht nur die Hypermobilität von Waren und Menschen, sondern auch diejenige von Informationen. Ein wichtiges Schlagwort ist dabei Informatisierung oder »Materialisierung des Informationsgebrauchs«,[18] wie ihn Andreas Boes (2005) diskutiert. Dabei gehe es im Kern darum, »Arbeit vermittels möglichst exakter Informationen wissenschaftlich zu durchdringen, zu rationalisieren, zu steuern

---

[17] Digitalisierung bedeutet im engeren technischen Sinn die Überführung von Informationen von einer analogen in eine digitale Form, also »die Überführung kontinuierlicher Größen in abgestufte Werte als Binärcodes; meist zu dem Zweck, sie zu speichern oder elektronisch in der EDV oder IT zu verarbeiten« (Hamidian/Kraijo 2013: 5).

[18] In Informationen werden geistige Prozesse in eine Form gebracht, um sie anderen zugänglich machen zu können, sie also unterweisen, bilden oder unterrichten zu können (Boes/Kämpf 2012: 321).

und zu kontrollieren. So entstehen immer komplexere Informationssysteme zur Steuerung und Kontrolle der Produktionsprozesse und der Anteil der ›Informationsarbeiter‹, deren Arbeitsgegenstand Informationen sind, steigt beständig.« (Boes 2005: 3)

Den Vorläufer der Informatisierung bildet die Verbreitung der elektronische Datenverarbeitung (EDV), also die Erfassung und Bearbeitung von Daten mithilfe elektronischer Geräte und Computer seit den 1970ern. Es folgte das Enterprise-Resource-Planning (ERP), mithilfe dessen Unternehmen auf Grundlage von IT-Systemen und der Onlinedatenübermittlung Ressourcen erfassen, um diese im unternehmerischen Sinne planen und steuern zu können. Zeitgleich kommt der (Weiter-)Entwicklung der Mikroelektronik eine entscheidende Rolle zu. Computer werden generell seit den 1970er Jahren für übergreifende Prozesse in Unternehmen genutzt (Baukrowitz/Boes 1996). Seit Mitte der 1980er Jahre kommen elektronische Scannerkassen zum Einsatz, die es in Verbindung mit elektronischen Datenaustauschsystemen oder später dem Internet erlaubten, Verkaufsdaten direkt an die vorgelagerten Stufen der Lieferkette bis hin zum Hersteller weiterzugeben und so schneller auf branchentypische Nachfrageschwankungen zu reagieren (Wortmann 2003: 10). So wurde die »Papierwirtschaft« abgelöst – von der Marx noch schrieb – und Computer wie Scanner wurden zum wesentlichen Arbeitsmittel im Handel. Ein Betrieb blieb infolgedessen nicht mehr isoliert, sondern konnte in Echtzeit über die nötige Hardware und verbindende Software in globale Produktionsketten und -netzwerke eingebunden agieren.

Etwa gleichzeitig wurde das Internet ab 1991 zur privaten Nutzung freigegeben und fortan weltweit nutzbar, während es zuvor vorrangig für militärische Zwecke und an Universitäten eingesetzt worden war. Im Jahr 1989 schaffte die Erfindung des *World Wide Web* (www) im Forschungszentrum CERN die Grundlage für die extensive Nutzung des Internets. Seither sind besonders im Dienstleistungsbereich »Online« neue Unternehmen wie Geschäftsmodelle entstanden, zu denen auch Amazon zählt. Mit dem Eindringen des Internets in das alltägliche Leben entstanden nicht nur auf der unternehmerischen Seite, sondern auch für die Konsument:innen neue Kaufangebote und -gewohnheiten. Dazu trugen insbesondere das *Wireless Local Area Network* (WLAN) sowie die vermehrte Nutzung internetfähiger Endgeräte wie *Personal Computer* und gegen Ende der 2000er Jahre Smartphones und Tablets bei (Coopey et al. 2005; Campbell-Kelly/Garcia-Swartz 2015).

Im Vergleich zur EDV- und Anwendungssoftware des Fordismus und frühen Postfordismus zeichnet sich das Ergebnis der beschriebenen Digitalisierung dadurch aus, dass nicht mehr im Voraus geplant, anschließend umgesetzt und nachfolgend Kontrolle angestrebt wird. Stattdessen findet fortlaufend ein Optimierungsprozess statt, »indem die dezentralen Systemkomponenten

eine andauernde Selbstoptimierung vollziehen und sich permanent an volatile Bedingungen der Wertschöpfungskette anpassen« (Matuschek 2016). Hierzu müssen Informationen und Informationssysteme ständig erzeugt, reproduziert und weiterentwickelt werden (Boes/Kämpf 2012). In Zeiten der Digitalisierung werden die Informationen nun »Daten« und die Informationssysteme »Anwendungen« oder »Applikationen«, »Algorithmen« oder »Plattformen« genannt, in denen sich geistige Tätigkeiten materialisieren. Insbesondere Künstliche Intelligenz (KI) und das *Machine Learning* (ML) deuten in die Richtung, in die sich die Informationssysteme weiterentwickeln werden: Diese werden nicht mehr wie feste Algorithmen deterministisch ausgeführt, indem Probleme sich wiederholend und mit vorgegebenen Lösungswegen angegangen werden.[19] Zu konstatieren ist nun, dass die treibende Kraft hinter der Digitalisierung neben reinen Technikunternehmen wie Google, Facebook oder Apple heutzutage insbesondere große Handelsunternehmen wie Walmart, Amazon oder Alibaba sind (vgl. Nachtwey/Staab 2015; Staab/Butollo 2018).

Die Abtrennung des interaktiv-kommunikativen Verkaufsanteils

Die Digitalisierung und die ubiquitäre Verbreitung des Internets ermöglichten über die Entwicklung von Onlineverkaufsplattformen den dritten Schritt: die raumzeitliche Trennung des interaktiv-kommunikativen Verkaufsprozesses vom materiellen Warenfluss. Zugleich wurde der Verkaufsprozess wissenschaftlich durchdrungen, und zwar auf einer naturwissenschaftlichen, informatischen Ebene, indem die Händler:innen den realen Markt für ihre Produzent:innen simulieren, basierend auf Daten der *past performance* (Plattformzugriffe, Kaufprofile) und Vorhersagen über das Kund:innenverhalten. Dieses zentralisierte Wissen bedeutet einen Vorteil gegenüber Produzent:innen, die diese Möglichkeiten nicht besitzen.

Des Weiteren kommt es zu einer Digitalisierung der »geistigen« Verkaufskompetenz, die früher in der Intuition des Managements und vor allem in derjenigen der Verkäufer:innen lag. Nun werden ihnen diese Kompetenzen quasi entrissen und in digitale Technologien überführt. Hierzu passend diskutiert Nick Srnicek in »Platform Capitalism« (Srnicek 2017) die Entwicklung digitaler

[19] Künstliche Intelligenz bezeichnet den Versuch der Automatisierung intelligenten Verhaltens, also von menschlichen Denk- und Entscheidungsstrukturen. Maschine Learning bildet hierzu einen Unterbereich. Dabei generiert ein künstliches System auf Grundlage von Erfahrungen bzw. Informationen (»Trainingsdaten«) ein statistisches Model, welches nach einer Trainingsphase aus neuen Informationen Verallgemeinerungen erstellen kann.

Ein bekanntes Beispiel hierfür ist StyleGAN, ein Generatives Adversarial Network (GAN), das von dem Unternehmen Nvidia entwickelt und 2018 veröffentlicht wurde. Es kann menschliche Porträts generieren (vgl. Horev 2018).

Plattformen als neues Geschäftsmodell, das von großen Unternehmen – also unter der Bedingung der Zentralisierung – vorangebracht werde. Die Plattformen fungierten dabei als digitale Infrastrukturen, die als Schnittstelle mehreren Personen oder Gruppen eine Interaktion ermöglichen (Kenney/Zysman 2016; Matuschek 2016). Neben der durch sie ermöglichten Interaktion seien Daten ein essenzielles Element der Plattformen im Onlinegeschäft: Akteure wie Waren werden entlang der Wertschöpfungsketten integriert; es erfolgt eine weitreichende Erfassung von Konsumdaten (Matuschek 2016: 50). Unternehmen wie Amazon sind über ihre Verkaufsplattformen heute wohl dem Ziel am nächsten gekommen, die gesellschaftliche Realität digital zu repräsentieren und Verkaufskompetenzen zu rationalisieren.

Abschließende Bemerkung zu den Bedingungen für den Branchenwandel

Was bedeuten diese drei Prozesse – Produktivkraftentwicklung im Transport und durch Digitalisierung sowie neuer Kund:innenkontakt – für den Handel? Rufen wir uns noch einmal die Definition von Handel ins Gedächtnis, bedeutet Handel erst einmal ganz allgemein, dass Händler:innen (nicht selbst hergestellte) Waren beschaffen und diese mit Kund:innen austauschen. Als handelsübliche Leistungen gelten konkreter Lagerung, Transport, Finanzierung, Manipulation der Waren (Präsentieren, Sortieren, Mischen, Um- und Verpacken) als auch Beratung, Information und Betreuung von Kund:innen (Meier 2005). Die Produktivkraftentwicklung im Transport und durch die Digitalisierung bildet die grundlegende Bedingung für den Branchenwandel. Sie schafft außerdem die Grundlage für einen dritten Prozess, in dem insbesondere Onlineversandhändler:innen den interaktiv-kommunikativen Kaufakt nun vollständig abtrennen von den übrigen Anteilen der Verkaufsarbeit. Oder anders formuliert: Plattformen ermöglichen die Begegnung von Kund:innen und Händler:innen fernab der Straße, der Filiale oder der Einkaufsmall. Der Verkauf wird nun auf einer »toten« Plattform und in Problemfällen durch Callcenter abgewickelt.[20] Auf der Plattform finden also Warenpräsentation, Bezahlung, Beratung, Information und ein Großteil der Kund:innenbetreuung statt. Ein Teil der Beratungs- und Informationsarbeit wird unbezahlt verrichtet durch Kund:innen, die Ratings oder Kommentare hinterlassen. Dadurch verschwimmen teilweise die Grenzen zwischen Konsument:in und Produzent:in.[21] Außerdem ent-

[20] Callcenter sind ebenfalls in den 1990er Jahren entstanden. Hierbei verlagern Organisationen ihre telefonische Kommunikation mit der Umwelt auf spezialisierte Einheiten; sie können als ein organisatorisch-technisches Produktionskonzept für Dienstleistungen verstanden werden (vgl. Gundtoft/Holtgrewe 2000).

[21] Zu *Prosumer* und unbezahlter digitaler Arbeit bei Fuchs (2012) und Brown (2014).

stehen gerade in den großen Einzel- und Versandhandelsunternehmen zentrale Distributionszentren, in denen Beschaffung, Lagerung, Transport und Manipulation der Waren raumzeitlich vollständig abgetrennt vom Kundenkontakt stattfinden. Mit Blick auf das Baumol'sche Theorem scheint gerade an diesen Orten die Interaktion mit den Kund:innen als Teil der Dienstleistung abhandengekommen zu sein.

Ladenformate und Arbeitsprozesse im Einzel- und Versandhandel

Wie vollzieht sich konkret die Abspaltung der verschiedenen Teile der Verkaufsarbeit in den historischen Formaten des stationären Einzelhandels und des Versandhandels? Die Gemeinsamkeit des Einzel- und Versandhandels besteht darin, den Handel mit Gütern des täglichen Bedarfs und zum privaten Konsum zu organisieren. Allerdings befindet sich die Branche des Einzel- und Versandhandels im ständigen Umbruch (Glaubitz 2011). Die Veränderungen des Warenver- und -einkaufs in den letzten Jahrzehnten haben auch das Tätigkeitsfeld all jener transformiert, die in diesem Bereich arbeiten. Die konkreten betrieblichen Formate bilden die Verbindungsstelle zwischen den makroökonomischen Prozessen und deren subjektivem Erleben durch die Beschäftigten. Die folgenden auch historischen Ausführungen zeigen, dass die im vorigen Kapitel beschriebenen drei Prozesse vom Handel aktiv vorangetrieben wurden.

Der stationäre Einzelhandel: Vom Warenhaus zum Discounter

In der Entwicklung des stationären Einzelhandels gibt es einen klaren Trend: Am Kontakt und an der Nähe zu den Kund:innen im Verkaufsraum wird festgehalten, jedoch wird der Versuch unternommen, den Verkaufsakt zu rationalisieren. Dies illustriert der Übergang vom Warenhaus zum Discounter – beides Formate des stationären Einzelhandels, die für ihre historische Phase prägend waren.[22] Mit Blick auf andere Formate des stationären Einzelhandels steht das Warenhaus besonders im Fordismus für den relativen Bedeutungsverlust von verstreuten, kleinen und lokalen Bedienungsläden wie den Tante-Emma-, und den Kolonialwarenläden sowie Märkten.[23] Die Verbreitung von Warenhäusern gilt als Marker für den Umbruch hin zum modernen stationä-

---

[22] Die Auswahl der dominanten Formen und ihrer Repräsentanten soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass kleinere Formate nie vollständig verschwunden sind (vgl. dazu Strasser 1989; Deutsch 2010). Tatsächlich stammen viele Innovationen des Arbeitsprozesses aus vormals kleinen Formaten des Handels (vgl. Cochoy 2016: 2).

[23] Schon im Fordismus waren international erste Konzentrationsprozesse in der Einzelhandelsbranche zu verzeichnen, die jedoch nicht mit dem Grad der Konzentration heute vergleichbar sind (vgl. Jia 2008: 1268; Jarmin et al. 2009: 238).

ren Einzelhandel (Briesen 2001). Nach dem Prinzip »alles unter einem Dach« wurden große Warenhäuser in Stadtzentren errichtet, in denen ein großes und breites Sortiment an Waren auf relativ großen Verkaufsflächen angeboten wurde. Das Kaufhaus des Westens (KaDeWe) in Berlin beispielsweise hat heute eine Verkaufsfläche von 60.000 Quadratmetern.

Mit dem Aufkommen der Warenhäuser entwickelte sich auch ein neues, fordistisches Konsumverhalten. Warenhäuser wurden zum symbolischen Ort des Massenkonsums, indem sie einem breiten, urbanen Publikum eine Fülle von (Massen-)Waren zur Schau und zum Verkauf stellten. Dies wurde angesichts des Mangels in der Bevölkerung zu Kriegszeiten und der vormaligen Markierung der eigenen sozialen Stellung über den Zugang zu Waren zunächst kontrovers diskutiert. Als Provokation galt es, dass nun theoretisch für »jederfrau« Zugänge zu Waren geschaffen wurden. Gerade vor dem Hintergrund der kriegsbedingten Rationierungen von und gesetzlichen Preisbindungen für bestimmte Konsumgüter (etwa Lebensmittel) ist diese exorbitante Ausweitung der Produktpalette rückblickend bahnbrechend. Abgesehen von Lebensmitteln wurde in der Nachkriegszeit insbesondere die Mode zur Vorreiterin saisonaler Produkte des alltäglichen Bedarfes (Non-Food-Produkte). Zentrale Elemente des neuen Konsums bestanden also in der Ausweitung der Wahlfreiheit der Kund:innen, der Befriedigung ihrer Bedürfnisse sowie darin, dass durch die Warenpräsentation im Raum (anstatt im Lager) bestimmte Bedürfnisse überhaupt erst geweckt wurden.[24]

In dieser Zeit setzte sich langsam der Selbstbedienungsladen durch und löste den Bedienungsladen mit Theke ab. Kund:innen waren nun dazu angehalten, die Produkte selbst auszuwählen, zu prüfen und zum Ausgang zu tragen – bzw. später: zu schieben. Zu Beginn wurden Kund:innen sogar durch Personal begleitet, um sie in die »Kunst« des Einkaufens im Warenhaus einzuführen. Im frühen 20. Jahrhundert kam – wahrscheinlich zunächst in den USA – die Selbstbedienung auf und setzte sich etwa ab den 1960er Jahren auch in Europa durch. Dadurch wurde der Verkaufsprozess stark rationalisiert, da ein Teil der zeitaufwändigen sozialen Interaktionen an der Ladentheke wegfiel. Auch dies wurde kontrovers diskutiert, jedoch zugunsten der Vorteile für Ladenbesitzer:innen und auch der Kund:innen entschieden. Argumente waren dabei, dass Kund:innen an Unabhängigkeit und Individualität gewönnen und sich besser vor Übervorteilung und sozialer Kontrolle schützen könnten – sie wähl-

---

[24] Viele gesellschaftliche Auseinandersetzungen wurden mit Bezug zum Warenhaus entfacht und ausgetragen, insbesondere zu Frauenrollen und »unsittlichem Verhalten«, zu psychologischen Phänomenen wie der Kleptomanie oder der Sorge vor Kulturverfall (vgl. Lindemann 2015). Gerade der Mittelstand fürchtete einen symbolischen sozialen Abstieg, andere hofften auf einen Wohlstand für alle.

ten die Produkte selbst aus, ohne dabei mit einer Verkäufer:in reden zu müssen oder durch weitere Kund:innen beobachtet zu werden (Briesen 2001: 21).

Selbstbedienung bedeutet aber auch, dass Kund:innen nun unbezahlt einen Teil der Verkaufsarbeit selbst übernehmen (vgl. Du Gay 2004; Alexander et al. 2008; Cochoy 2016). Auch kulturell veränderte sich der Einkauf und wurde in den Warenhäusern zur Freizeitveranstaltung, das Warenhaus zum Aufenthaltsort. Mit der Einführung der Selbstbedienung kamen einheitliche Verpackungen auf, elektronische Kassen (später) mit Kassenbändern wurden an den Ausgängen aufgestellt und veränderten den Verkaufsprozess grundlegend. Der Einsatz von Rolltreppen und Fahrstühlen ermöglichte eine weitere Vergrößerung der Verkaufsfläche (Worthington 1989; Mihm 2005: 106ff.) und nicht zuletzt der Einsatz von Einkaufskörben und -wägen ermöglichte es den Kund:innen, große Mengen an Waren recht mühelos zu transportieren (Cochoy 2016: 1).

Die Einführung der Selbstbedienung gilt als größter Umbruch in der Verkaufsarbeit im 20. Jahrhundert, und zwar deshalb, weil die Selbstbedienung die Zerlegung des Verkaufsprozesses in einzelne Arbeitsschritte vorbereitete – die nicht mehr von einer einzigen Person erledigt wurden. Zwar lag das Wissen über Konsumentscheidungen und Beratung weiterhin bei den fachlich qualifizierten Verkäufer:innen – jedoch lieferte die Konsum- und Marktforschung wichtige Erkenntnisse, wie sich noch mehr Waren an die Kund:innen bringen ließen. Diese Erhebungen waren in externen Instituten verortet, die entsprechend ihr Wissen über Trends an die großen Einzelhändler:innen verkauften. So gründete sich der Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute 1955 als Wirtschaftsverband privatwirtschaftlicher Markt- und Konsumforschungsinstitute. Studien werden vom Arbeitskreis bis heute beispielsweise zur Frage des »Order Pickings« in Warenhäusern verfasst (Koster et al. 2007).

Mittels Selbstbedienung konnten mehr Einkäufe in kürzerer Zeit erledigt und somit Personalkosten eingespart werden. Mit der Einführung technologischer Neuerungen (einheitliche Verpackungen, Einkaufswagen, Rolltreppen, Fahrstühle, elektronische Kassen) ging eine relative Einbuße an Autonomie der Verkäufer:innen einher. Dennoch erfährt die Verkaufsarbeit im Fordismus eine qualifikatorische Aufwertung, insofern sie zum Ausbildungsberuf wird. Noch heute gibt es die Ausbildung zur Verkäufer:in, sie dauert mittlerweile etwa zwei Jahre. Gleichzeitig galten schon Warenhäuser als Orte der Ausbeutung, an denen niedrige Löhne gezahlt werden, »unsittliche« Verträge aufgesetzt, die Arbeitskräfte intensiv ausgenutzt sowie krank und abhängig gemacht werden (Briesen 2001: 16). Offenbar besteht gerade bei solchen Formaten, die auf kund:innennahen und kostspieligen Flächen bestehen, die Möglichkeit zur Steigerung von Profiten hauptsächlich in der Reduzierung des Kund:innenkontakts und der Absenkung der Personalkosten.

Der Discounter

In der Folge des für den Fordismus prägenden Warenhauses wurde im Postfordismus zunächst der Supermarkt und dann der Discounter im stationären Einzelhandel zentral.[25] Schon ab 1930 kamen die ersten Supermärkte und anschließend Discounter auf, sie setzten sich jedoch erst im Postfordismus weitestgehend gegen andere Einzelhandelsformate durch. In Discountern werden niedrigpreisige Lebensmittel und Non-Food-Produkte verkauft. Dabei werden die Waren nur minimal manipuliert: Sie werden in einfacher Ladenausstattung verräumt, ohne sie besonders zu präsentieren – sie liegen vielmehr zur Selbstbedienung beispielsweise in großen Boxen oder auf Paletten auf den Gängen aus.

Insbesondere die Expansion der Verkaufsflächen erweist sich als bedeutendes Mittel, um Kund:innen zu binden. So stiegen die Verkaufsflächen im gesamten stationären Einzelhandel um rund 14% von 109 Millionen Quadratmetern im Jahr 2000 auf 124 Millionen Quadratmeter 2018 (wobei es ein starkes Stadt-Land-Gefälle gibt). Währenddessen sind die Umsätze in der Branche eher moderat gestiegen (vgl. HDE 2019). Darin zeigt sich, dass an der räumlichen Einheit von Verkaufsort und sozialer Interaktion zwischen Verkäufer:in und Käufer:in festgehalten wird. So werden dezentrale Filialnetze in räumlicher Nähe zu den Kund:innen geplant, mit Schwerpunkten in Innenstädten und an mit dem Pkw gut erreichbaren Punkten.[26]

Dies geht jedoch mit Maßnahmen einher, die die Verkaufsarbeit weiter rationalisieren. Zwar ist das Angebot von Discountern im Vergleich zu demjenigen von Warenhäusern deutlich kleiner und das einzelne Produkt bringt durch die Niedrigpreise nur einen geringen Gewinn ein. Durch den zentralisierten und mengenmäßig großen Einkauf von Waren können jedoch einzelne Produkte

---

[25] Klassische Discounter in Deutschland sind Aldi, Lidl oder Netto und sie gelten als dominante Verteidiger des größten Marktanteils am deutschen Einzelhandel (Glaubitz 2016). Trotz einer wechselvollen Geschichte zwischen Discountern und Supermärkten und einem Trend hin zur Vermischung der Formate (ebd.) wird hier ausschließlich auf Discounter als dominante Form im stationären Einzelhandel Bezug genommen. Diese sind hier definiert als stationäre Einzelhändler:innen mit preisgünstigen Produkten, einem reduzierten Warenangebot, einfacher Warenpräsentation mit weitreichendem Verzicht auf Service auf einer meist relativ kleinen, jedoch intensiv genutzten Fläche. In den USA und weltweit ist Walmart der größte Discounter.

[26] Die massenhafte Produktion von preisgünstigen Pkw im Fordismus hat die Grundlage für die Popularität des Einkaufens in Supermärkten geschaffen. Indem Personenkraftwagen so produziert wurden, dass es auch Menschen der Mittel- und Unterklassen möglich wurde, sie zu kaufen, wurden Kund:innen mobil und konnten sich hin zu Discountern bewegen. In diesem Zusammenhang wird von einer verallgemeinerten individuellen Mobilität gesprochen, als materielle Basis des Einkaufens mit dem Pkw. Zur Bedeutung für die räumliche Struktur des Einzelhandels (vgl. Bromley/Thomas 1993).

besonders günstig eingekauft und angeboten werden. Dabei sind einzelne Filialen Teile von Supply Chains (Lieferketten) – was zu einer Flexibilisierung der Arbeit führt, da die Arbeit an Schwankungen auf dem Markt ausgerichtet wird (Wright/Lund 2003).

Eine Rationalisierung der Verkaufsarbeit findet in den Discountern außerdem mithilfe technologischer Neuerungen statt, etwa indem die elektronischen Kassen um Scanner zum Einlesen von Strichcodes auf den Verpackungen ergänzt werden (Basker 2011), durch bargeldlose Bezahltechnologien oder Selbstbedienungstechnologien wie Selbstscankassen. Dementsprechend ist auch in den Discountern das Selbstbedienungsprinzip ein wichtiger Hebel zur Profitsteigerung, da der Kaufprozess weiter beschleunigt und gleichzeitig der Bedarf an qualifizierter wie unqualifizierter Arbeitskraft reduziert wird. Zudem sind die Kassen mit einem zentralen System verbunden, das die Warenumsätze registriert und eine weitere Optimierung der Zulieferungslogistik ermöglicht, indem Informationen über das Kund:innenverhalten gesammelt werden (»was wird zu welchen Zeitpunkten in welcher Menge eingekauft«). Die Auswertung dieser Daten wiederum ermöglicht die Weiterentwicklung von Angeboten und die Entwicklung eigener Handelsmarken.

Diese Rationalisierungsbestrebungen hinsichtlich der logistischen Bewegung der Waren sowie der Digitalisierung des Verkaufsprozesses resultieren in bestimmten Umgangsweisen mit den Arbeitskräften. So wird auf Personal im Verkaufsraum und insbesondere auf Beratungsgespräche – im Gegensatz zum Warenhaus – fast vollständig verzichtet, das Maß der interpersonellen Kommunikation zwischen Käufer:in und Verkäufer:in weiter drastisch reduziert. Einerseits entsteht dadurch ein Kern fachlich qualifizierter Verkäufer:innen. Diese werden tendenziell niedrig entlohnt, sind kaum in Vollzeit beschäftigt, und gleichzeitig lasten auf ihnen hohe Anforderungen an den Kundenkontakt und eine große Verantwortung im Betriebsalltag (Voss-Dahm 2009). Hinzu kommen angelernte Arbeitskräfte, die etwa in Minijobs geringfügig beschäftigt werden (Benkhoff/Hermet 2007) und teilweise ausschließlich für Tätigkeiten wie die Inventur, das Verräumen von Waren in Regale oder das Kassieren eingesetzt werden. Die Verkaufstätigkeiten werden also im Vergleich zum Warenhaus weiter aufgeteilt, verbleiben jedoch weiterhin an einem gemeinsamen Ort.

Leistungsdruck aufgrund von Arbeitsteilung und Personaleinsparungen sind im stationären Einzelhandel schon früh dokumentiert (Wright/Lund 1996: 1998). Als übergeordnete Arbeitstrends gelten deshalb Prekarisierung, Leiharbeit, Arbeitsintensivierung und Outsourcing (Wright/Lund 2003). Dies bestätigen die Zahlen für den deutschen Einzelhandel, in dem 3,06 Millionen Personen (Juni 2018) beschäftigt sind. Rund 2,4 Millionen von ihnen (78,7%) waren sozialversicherungspflichtig und 651.000 (21,3%) ausschließlich gering-

fügig beschäftigt (Deutscher Bundestag 2019: 2).[27] Ergänzend möchte ich die Ausführungen von Gregor Holst und Franziska Scheier (2019) heranziehen, die auf einen hohen Anteil sogenannter atypischer und sogar prekärer Beschäftigung für das Jahr 2016 hinweisen.[28] Lediglich 2,14 Millionen Beschäftigte im Einzelhandel seien sozialversichert beschäftigt gewesen (etwa 60%); mit 1,72 Millionen Beschäftigten habe mehr als die Hälfte (53%) in Teilzeit gearbeitet; 592.000 Personen seien in der Branche geringfügig beschäftigt (2019: 27-29). Der Einzelhandel ist (wie im Fordismus) auch heute durch Frauen:arbeit geprägt, mit 69% weiblichen: und 31% männlichen: Beschäftigten (Holst/Scheier 2019: 91; Deutscher Bundestag 2019: 35).

Die Gewerkschaft ver.di konstatiert zudem eine Zunahme von Tarifweigerung und -flucht bei einigen Gewerkschaftshochburgen wie Real oder Metro (Kobel 2019).[29] Die Tatsache, dass in der Branche zum Großteil Frauen: arbeiten, sowie der Mangel an gewerkschaftlicher Organisation und tariflicher Absicherung erhöhen den Konkurrenz- und Preisdruck in der Branche. Das führt dazu, dass jeder dritten Person (das entspricht 36,6% der Beschäftigten) nur Niedriglohn gezahlt wird, also weniger als zehn Euro Bruttostundenverdienst.[30] Dass die Reduzierung der Personalkosten offenbar primärer Mechanismus zur Kosteneinsparung sind, deutet darauf hin, dass andere Möglichkeiten zur Rationalisierung der Verkaufsarbeit im stationären Einzelhandel bereits relativ ausgeschöpft sind.

Der Versandhandel

Ein Ort des Einkaufs war neben der Straße, dem Laden oder der Mall immer auch das Zuhause von Menschen (Wrigley/Lowe 2002). Das *Homeshopping*, also der aufsuchende Verkauf oder der Versand von Waren zur Kundschaft »ohne Umwege«, hat sich schon früh etabliert. Da es sich um eine Form des Verkaufs für den Privathaushalt handelt, ist der Versandhandel Teil der Einzelhandelsbranche. Jedoch weist er räumliche und arbeitstechnische Unterschiede zum stationären Handel auf.

[27] Geringfügig beschäftigt bedeutet, dass die Person entweder einen geringen Lohn erhält oder nur über eine kurze Dauer beschäftigt ist. Zu Minijobs im Einzelhandel vgl. Hinz (2012).

[28] Die Diskrepanz zwischen den Zahlen ergibt sich daraus, dass der Deutsche Bundestag auf Daten zum Jahr 2018 verweist, die Branchenanalyse von Holst und Scheier beruht hingegen auf Daten vom Jahr 2016.

[29] Gewerkschaftshochburg meint hier Betriebe mit stabilen Tarifstrukturen und einem hohen Anteil von Gewerkschaftsmitgliedern an der Gesamtbelegschaft.

[30] Grundlage dieser Aussage bildet die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts für das Jahr 2014 (vgl. Deutscher Bundestag 2019; Holst/Scheier 2019: 51ff.).

Im Versandhandel werden Waren aus der Distanz an die Kund:innen verkauft – somit können Letztere selbst wählen, wann und wo sie ihren Einkauf tätigen. Was auf der einen Seite Flexibilität, Bequemlichkeit des Einkaufs und das Wegfallen der Anfahrtswege bedeutet (Wirtz/Sammerl 2006), setzt auf der Seite des Verkaufs eine logistische Strategie der Warenverteilung voraus. Der Kundenkontakt wird aus der Distanz heraus hergestellt, wodurch vollständig auf Verkaufsflächen verzichtet und die Lagerung der Waren zentral organisiert werden kann. Die Waren kommen entweder durch eigene Zusteller:innen oder externe Transportdienstleister:innen zu den Kund:innen. Insofern ist die Entwicklung des Transportwesens wichtig: einerseits der Ausbau der Eisenbahnnetze und andererseits eine Leistungssteigerung des Postwesens (ebd.).

Der Versandhandel etablierte sich bereits Ende des 19. Jahrhunderts. Kleinere Spezialversender, die beispielsweise Fahrräder oder Bekleidung direkt an Kund:innen insbesondere in ländliche Regionen lieferten, bildeten den Ausgangspunkt. Dieses Prinzip des direkten Vertriebs wurde zu Beginn des 20. Jahrhunderts durch große katalogbasierte Versandhändler weitestgehend aufgelöst. Besonders in den USA, Großbritannien und Deutschland entstanden nach dem Zweiten Weltkrieg fordistische Universalversandhändler mit einem dem Kaufhaus ähnlich breiten Sortiment. Im deutschen Versandhandel markieren die Gründungen der Unternehmen Quelle (1927), Otto (1949) und Neckermann (1950) diesen Übergang. Der Anteil des Versandhandels an der gesamten Einzelhandelsbranche war gegenüber dem stationären Handel immer klein, wobei hierzu nur wenige Daten zur Verfügung stehen. Für Großbritannien ist für die Mitte der 1970er Jahre dokumentiert, dass der Anteil des Versandhandels an allen Verkäufen bei weniger als fünf Prozent lag. Die *British Post* habe (allerdings) jährlich sieben von zehn Haushalten mit Katalogen der *Big-Five*-Versandhandelsunternehmen beliefert (Coopey et al. 2005). Verbreitet waren die Versandkataloge insbesondere im sozialen Umfeld der *working class* (ebd.).

Bevor Waren verschickt werden können, müssen Versandhändler:innen ihre Kund:innen erst einmal über Medien erreichen, um einen Kaufabschluss vorzubereiten. Solche Medien waren zunächst Briefe, Kataloge, Zeitschriften/Zeitungen oder auch Außendienstmitarbeiter:innen. Im katalogbasierten Versandhandel sorgte die Versendung dieser Medien jedoch für erhebliche Kosten. Zudem konnte – im Gegensatz zu anderen Handelsformaten – das Sortiment nur in größeren zeitlichen Abständen geändert werden, da der Katalog aus Kostengründen meist nur alle sechs Monate verschickt wurde. Dadurch war man gezwungen, das im Katalog versprochene Preisniveau trotz Inflation zu halten, und musste trotzdem auf veränderte Kund:innenwünsche beziehungsweise Markttrends zeitnah reagieren können. Da bei dieser Art des Einkaufs keine Verkäufer:in anwesend war, bedurfte es eines großen Vertrauens

in die Händler:innen, etwa hinsichtlich der Beschreibung der Waren, da die interpersonelle Komponente wegfiel. Teilweise wurde dies durch das Anbieten von Markenartikeln kompensiert.

Der Onlineversandhandel

Mit der Rationalisierung der Verkaufsarbeit durch die Produktivkraftentwicklung im Transportwesen und im Zuge der Digitalisierung veränderte sich der Versandhandel seit Ende des 20. Jahrhunderts radikal (Coopey et al. 2005: 203). Der Handelsexperte Jürgen Glaubitz vergleicht das Aufkommen des Onlineversandhandels sogar mit den Umbrüchen, die durch die Einführung der Selbstbedienung in der Branche ausgelöst wurden (Glaubitz 2011: 3).

Dabei ist zu bedenken, dass der Onlineversandhandel verschiedene Elemente des Verkaufsprozesses auf eine vom stationären Einzelhandel verschiedene Weise miteinander vereint: *Erstens* besteht die Anforderung, dass die Waren schnell zu den Kund:innen transportiert werden. Es bedarf also einer logistischen Lösung der Beschaffung, Lagerung, Verpackung, Auslieferung und des Retourenmanagements. Dieser Teil der Verkaufsarbeit ist in den Distributionszentren verortet. Verkaufsflächen werden eingespart, gleichzeitig wird der Vorteil von Rabatten bei der Beschaffung großer Warenmengen bewahrt. Während es etwa für Privatkund:innen undenkbar wäre, für den Einkauf eines Buchs neun Stunden bis zum nächsten Lagerort zu fahren, ermöglicht der Versandhandel den Zugang zu dem gewünschten Produkt, ohne dass sich jemand dorthin bewegen muss. Räumlich kann und muss eine Onlineversandhändler:in die eigenen Flächen anders planen als im stationären Einzelhandel: Nötig werden wenige, jedoch strategisch gut positionierte Distributionszentren, die in weit größeren Umkreisen potenzielle Kund:innen versorgen. Um alle Haushalte in Europa per Lkw-Versand innerhalb von maximal drei Tagen beliefern zu können, braucht ein Onlineversandhändler lediglich sechs Distributionszentren nahe der Großräume London, Paris, Barcelona, Mailand, Dortmund und Kopenhagen (Vahrenkamp et al. 2012: 137). Allerdings verursachen die Versandkosten hohe Kosten (drei bis zwölf Euro pro Ware, vgl. ebd.). Auch gilt die »letzte Meile« als Achillesferse der Branche (Altenried 2019), gerade wenn die Möglichkeiten zur Entgegennahme der Waren eingeschränkt sind (etwa weil Kund:innen nicht zu Hause sind oder Paketstationen oder Postfilialen eingeschränkte Öffnungszeiten haben), jedoch ein hoher Anspruch an die zeitliche Zuverlässigkeit der Lieferung besteht (Vahrenkamp et al 2012: 129).

In den 1970er Jahren entstanden die ersten großen Verteilzentren im Versandhandel mit Hochregalen und zentraler Computersteuerung (ecommerce magazin 2019). Leider liegen wenige Forschungen zum Wandel der konkreten Arbeitsprozesse im Versandhandel vor. Eine Ausnahme bildet die arbeitsethnologische Studie von Johannes Müske, die den Wandel des Arbeitsall-

tags in einem Hamburger Versandhandelsunternehmen von 1969 bis 2005, beispielsweise durch die Einführung des Hängeförderers sowie des Sorters beschreibt (Müske 2010). Hieraus wird deutlich, dass Technologien aus den Fabriken Einzug in die Hallen des Versandhandels halten und vorhandene Wissensbestände der Arbeiter:innen herausfordern, indem die Komplexität der Arbeit weiter reduziert wird.

Die *zweite* Besonderheit des Onlineversandhandels besteht darin, dass Einkauf und Verkauf digital auf einer Onlineplattform abgewickelt werden. Während im fordistischen Versandhandel der Katalog das wichtigste Verkaufsmedium war (bald gefolgt vom Telefon), konnte dieser dem im Postfordismus aufkommenden Kund:innenwunsch nach individuellem Konsum wenig entsprechen. Jedoch bildete sich mit der zivilen Nutzung des Internets schon in den späten 1990er Jahren ein neues Medium heraus, das sowohl die Druck- und Versandkosten der Kataloge als auch die mangelnde Flexibilität des Warenangebots technisch überwindet: die Onlineplattform. Sie umfasst Warenpräsentation, Vertragsanbahnung bis Vertragsabschluss, Bestellvorgang, Zahlungsabwicklung, teilweise auch Kund:innenberatung bis hin zur personalisierten Werbung. Hier wird nahezu vollständig auf die Interaktion von Mensch zu Mensch verzichtet. Die Onlineplattform spricht – im Vergleich zum Einkauf im stationären Einzelhandel – auch deutlich weniger die Sinne an: Waren können nur als Fotos betrachtet und weder gerochen, gefühlt noch geschmacklich getestet werden.

Ein Vorteil des Onlineversandhandels aus unternehmerischer Sicht liegt klar auf der Hand: Das Sortiment lässt sich kurzfristig und schnell anpassen und präsentieren. Der Onlinekatalog ist in Echtzeit aktualisierbar, sodass auf neue Trends schnell reagiert werden kann. Somit ist der Onlineversandhandel nicht ohne die Verbreitung von PCs ab den 1960er Jahren, die Entwicklung des WLAN sowie weiterer internetfähiger Endgeräte wie Smartphones ab den 2000er Jahren denkbar (Coopey et al. 2005; Campbell-Kelly/Garcia-Swartz 2015). Die Ubiquität des Internets macht die Interaktion mit Kund:innen zeit- und ortsunabhängig. Onlineplattformen als digitale Kataloge haben es besonders in der frühen Phase des Onlineversandhandels erstmalig ermöglicht, standardisierte Güter wie Bücher, Musik-CDs oder technische Geräte erfolgreich zu verkaufen. Seither konnte nicht nur ein erweiterter Zugang zu diesen Waren relativ flächendeckend hergestellt, sondern auch eine höhere Preistransparenz geschaffen werden als in den bisherigen Einzel- und Versandhandelsformen. Mittlerweile werden alle möglichen Güter auch online verkauft, selbst Lebensmittel. Digitale Medien und Internet erlauben eine automatisierte Bestellabwicklung. Die Erfassung von Daten und somit das Sammeln von detailliertem Wissen über das Kaufverhalten von Kund:innen ist im Onlineversandhandel zentral (Coopey et al. 2005: 208).

Drittens lohnt ein Blick auf den Umgang mit denjenigen Teilen der interaktiven Verkaufsarbeit, die sich nicht auf der Onlineplattform automatisieren lassen. Hierzu finden sich in der Branche verschiedene Strategien: Teile der Beratungsarbeit werden über (unbezahlte) Kund:innenbewertungen und -kommentare ausgelagert. Auch die Warenpräsentation wird in den nicht standardisierbaren Anteilen von sogenannten Clickworker:innen übernommen, die beispielsweise CD-Cover einlesen oder Inhalte sowie Qualität von Fotos bewerten (Irani/Silberman 2013; Bergvall-Kåreborn/Howcroft 2014). In Callcentern werden dann diejenigen Kund:innen beraten, bei denen bei der Bestellung oder der Ware Probleme auftreten (zu der Arbeit und den Arbeitsbedingungen in Callcentern vgl. Gundtoft/Holtgrewe 2000; Holtgrewe/Kerst 2002). Andere Aspekte wie die zielgruppenspezifische Schaltung von Werbung oder Onlinebezahlvorgänge finden dahingegen vollständig automatisiert statt. Ein Beispiel hierfür arbeiten Coopey und Kolleg:innen anhand des Versendens personalisierter jedoch automatisierter Konsumvorschläge via E-Mail heraus (Coopey et al. 2005: 191f.). Damit ist es im Onlineversandhandel gelungen, den interpersonellen Verkaufsprozess vollständig aus dem eigentlichen Verkaufsakt herauszutrennen. In der Konsequenz wird der Verkauf weiter von der Kundennähe entkoppelt. Andererseits entstehen neue Räume der Verkaufsarbeit: In der Softwareentwicklung arbeiten Fachkräfte weiter an der technischen Durchdringung und Beherrschung des interpersonellen Verkaufsprozesses; in Callcentern werden im Akkord die Überbleibsel der Kommunikation in Problemfällen bearbeitet; in Distributionszentren werden jene Verkaufsanteile als fabrikartige Arbeit erledigt, die vor allem am Transport orientiert sind (Beschaffung, Lagerung, Manipulation, Verpackung).

Heute ist der Anteil des Onlineversandhandels am gesamten Umsatzvolumen des Einzelhandels mit zehn Prozent zwar noch sehr gering (HDE 2019). Die Entwicklung der Teilbranche selbst ist jedoch bemerkenswert, da der Onlineversandhandel von 0,3% Onlineanteil am Umsatzvolumen im Jahr 2000 auf 10,1% im Jahr 2018 angestiegen und selbst dann gewachsen ist, wenn das Umsatzvolumen der gesamten Branche im Vergleich zum Vorjahr abgenommen hat. So steht zu erwarten, dass der Anteil des Onlineversandhandels weiter wachsen und dieses Modell den Handel als Ganzes weiter bedrängen wird (Heide et al. 2018). Bevor es Amazon gab, war die im Jahr 1995 im Silicon Valley gegründete Onlineplattform eBay das wichtigste Unternehmen der Subbranche. In Deutschland ist Amazon mit einem geschätzten Umsatz von 9,28 Milliarden Euro im Jahr 2018 mit deutlichem Abstand das umsatzstärkste Versandhandelsunternehmen, gefolgt von Otto mit 3,2 Milliarden Euro und Zalando mit 1,4 Milliarden Euro (EHI Retail Institute 2019).

Weil das Unternehmen für den heutigen Onlineversandhandel Standards gesetzt hat, das umsatzstärkste der Teilbranche ist und seine Onlinekonkur-

renz ebenso bedrängt wie den stationären Handel, selbst Walmart, geht es in diesem Buch um Amazon. Ich stelle die These auf, dass *erstens* bei Amazon die Verkaufsarbeit auf der organisatorisch-technischen Seite reell subsumiert wird und es *zweitens* auf der Seite der politischen Gestaltung des Verhältnisses zwischen Kapital und Arbeit bislang keinen Klassenkompromiss gibt.

Amazon: Onlinewarenhaus und Verkaufsfabrik

Der US-amerikanische Internetdienstleister und Onlineversandhändler Amazon ist im Jahr 1994 als Buchversandhandels-Start-up in Seattle gegründet worden. Nach einem bemerkenswerten Unternehmenswachstum (Tabelle 1) ist Amazon heute eines der größten und umsatzstärksten Unternehmen der Welt.

Unter den Onlineversandhändlern ist Amazon der mit Abstand umsatzstärkste der Welt, gefolgt von JD.com, Apple.com, Suning.com und Walmart.com (Angelovska 2019). Hauptsächlich mit seinem Clouddienst *Amazon Web Services* und dem Onlineversandhandel erzielte es 2019 einen Umsatz von 280,52 Milliarden US-Dollar weltweit. Der Jahresumsatz 2020 lag sogar bei 386,06 Milliarden US-Dollar, wobei erstmalig der Onlineversandhandel profitabel war (Spatari 2020; Kohen 2021).

Amazons expandiert seit seiner Gründung stark. Dies führt dazu, dass die Kundengewinnung für neue Onlineversandhändler nahezu unmöglich ist (Institut für Handelsforschung Köln 2020) und sich der Abstand zur Konkurrenz weiter vergrößert (Boewe/Schulten 2019a: 9). Seit 1994 hat das Unternehmen sein Warenangebot drastisch ausgeweitet und befindet sich auf dem Weg zum »Allesverkäufer« (Stone 2018). Der sich verbreiternde Zugang zu Produkten gelingt Amazon durch die eigene Lagerung und die stetige Ausweitung des Warenangebots. Hierzu gehören Produkte der firmeneigenen Marke, etwa das Lesegerät Kindl, aber auch Kaffeemaschinen oder Kabel, die Amazon dann als Eigenmarke produziert, wenn sicher ist, dass es *Bestseller* sind.[31] Eine Diversifizierung der auf der eigenen Plattform angebotenen Güter erreicht das Unternehmen auch durch die Einbindung externer Verkäufer:innen in das eigene Distributionssystem (gegen Provision) und das Aufkaufen kleinerer Versandhändler (Beispiel: LoveFilms DVD-Verleih oder ZVAB für antiquarische Bücher). So hat es also gleichzeitig die Konkurrenz »geschluckt« und das eigene Angebot erweitert. Gleich mehrere Studien verweisen auf Amazons Einflussnahme auf verschiedene Branchen (Golumbia 2015; Butollo et al. 2018; Nachtwey/

[31] Ähnlich wie Apple lässt Amazon seine Eigenmarken-Lesegeräte in den Foxconn-Fabriken in China produzieren (ZEIT Online 2018).

Tabelle 1: Amazons Wachstum: Nettoumsatz, Angestellte und Ranking der Fortune Global 500

	Nettoumsatz (Mrd. US-$)	Angestellte weltweit[a]	Ranking auf Fortune Global 500[b]
2008	19,17	20.700	–
2009	24,51	24.300	485
2010	34,20	33.700	340
2011	48,08	56.200	270
2012	61,09	88.400	206
2013	74,45	117.300	149
2014	88,99	154.100	112
2015	107,01	230.800	88
2016	135,99	341.400	44
2017	177,87	566.000	26
2018	232,89	647.500	18
2019	280,522	1.125.300	13
2020	386,06	1.298.000	9

[a] Die Angestelltenzahl schließt Voll- und Teilzeitbeschäftigte ein, jedoch nicht befristete oder saisonale Befristete und externe Dienstleister.
[b] Das Ranking des Unternehmens basiert auf den Umsatzzahlen des Vorjahres. Amazon wird erst seit 2009 dort gelistet.

Eigene Darstellung, Quelle: Fortune Global 500

Staab 2015). Besonders für den Buchhandel und das Verlagswesen ist dieser Druck dokumentiert (Leisegang 2014; Platthaus 2014).

Aufgespaltener Verkaufsprozess auf Grundlage digitaler Technologien

In der Verkaufsarbeit bei Amazon tritt die Digitalisierungsstrategie an zwei für den Verkaufsakt zentralen Punkten auf: einerseits im Bereich des Kund:innenkontakts über die Onlineplattform; andererseits im Bereich der digitalen Durchdringung der Arbeitsprozesse in den Distributionszentren. Beide Punkte sind wesentlich, um zu verstehen, wie Amazon den Verkaufsprozess aufspaltet.

Erstens: Wie geht Amazon also das oben skizzierte Problem an, beim Verkauf keine Kontrolle über Kund:innenentscheidungen zu haben? Amazon medialisiert den sozialen Prozess des Verkaufs mithilfe der digitalen Repräsentation seiner Kund:innen. Wichtige Teile der sozialen und kommunikativen Verkaufsarbeit treten den Kund:innen bei Amazon somit als tote Arbeit gegenüber, die sich in Plattformen, Serverparks und Algorithmen objektiviert: Das Schaufenster ist digital, die Zahlung wird durch die von Amazon selbst entwickelte

One-Click-Bezahltechnik abgewickelt, der nächstgelegene Lagerort der Ware durch die Firmensoftware gefunden, das Vorhandensein der Ware und deren Bewegung mit einem Trackingsystem (das externe Verkäufer:innen und Logistiker:innen einschließt) nachvollziehbar. Die einstigen Fähigkeiten der Verkäufer:innen werden in assoziationslernende Plattforminteraktion übersetzt; die gewonnenen Daten dienen der Prognose zukünftiger Nachfrage und Entscheidungen. Dahinter stecken Kund:innendaten – unzählige Stunden Klickarbeit –, die Amazon erfasst. Das Unternehmen entwickelt weitere Software zu diesem Zweck und kauft solche Firmen auf, die Daten sammeln und analysieren (beispielsweise den Zusammenhang zwischen Suchbegriffen oder Cursorbewegungen auf der Homepage und der Bereitschaft, andere Produkte anzusehen und dann tatsächlich zu bestellen).

Des Weiteren bindet die Plattform unbezahlte Beratungsarbeit in Form von Kund:innenbewertungen und -kommentaren zu Kauf- und Nutzungserfahrungen ein. Software vermittelt den Kaufvorgang, schaltet individuell zugeschnittene Werbung, zeitigt individuelle Empfehlungen nach dem Prinzip »Personen, die dies kauften, kauften auch …«. Werbung und Verkauf rücken dabei eng zusammen. Über die Plattform wird die individuelle Kundenansprache und -interaktion also medialisiert und automatisiert.

Die Präsentation der Waren erfolgt ausschließlich digital auf der Webseite; es gibt keine Kataloge oder Werbeblätter mehr. So wird die Warenpräsentation beliebig umstellbar – wie ein sekündlich aktualisierbarer Katalog. Amazon hängt dann den »Rest« der sozialen Interaktion dem Verkaufsprozess quasi »hinten an«, indem das Unternehmen eigene Callcenter einrichtet, bei denen Kund:innen anrufen können, sollten Probleme auftauchen, die die Software selbst nicht beheben kann. Amazon hat bereits im Jahr 1998 das erste Callcenter in Deutschland (Regensburg) eröffnet, das zweite 2011 in Berlin. Auch für die Retouren gibt es ein kostenfreies, standardisiertes Verfahren, das ohne Einsatz von bezahlten Arbeitskräften abläuft, jedoch mit hohen Porto- und Abwicklungskosten sowie mit der Entsorgung von intakten Produkten verbunden ist, was jüngst in der Kritik stand (Álvarez 2018; Wölbert 2019).

Zweitens: Auch der nicht-kommunikative Anteil der Verkaufsarbeit, also Transport, Lagerung und Verpackung, werden digital durchdrungen. Zwar kann Amazon bei der Warenbeschaffung, Lagerung, Kommissionierung und Auslieferung nicht auf menschliche Arbeit verzichten. Jedoch macht das Unternehmen keinen Hehl aus weiteren Automatisierungsbestrebungen. Schon jetzt setzt Amazon in einigen Distributionszentren Roboter ein, etwa in Winsen und Mönchengladbach. Diese nutzt das Unternehmen seit 2012, sie transportieren kleine mobile Regale mit den jeweiligen Waren direkt zu den Packstationen. Ebenso ließ das Unternehmen in einem Wettbewerb greiffähige Roboter zur weiteren Lagerhausautomatisierung erfinden (Kannenberg 2015). Seit

2013 experimentiert Amazon mit Lieferdrohnen, um sich dem versandhandelsspezifischen »Problem der letzten Meile« zu stellen. Mit einem Prototypen ließ es in einem Testflug schon 2016 in Großbritannien ein Bauernhaus beliefern, scheitert jedoch in Deutschland bislang an staatlichen Regularien (Heuzeroth 2019).

Die Arbeitsprozesse werden also radikal am objektiven Prozess der Profitmaximierung ausgerichtet, dem die einzelne Arbeiter:in nun unterworfen ist. Der Prozess des schnellen Warenumschlags erreicht bei Amazon eine besonders zugespitzte Form, denn Waren werden innerhalb eines Tages oder sogar innerhalb von wenigen Stunden in urbanen Ballungsräumen ausgeliefert. Neben den rationalisierten Arbeitsprozessen in den Distributionszentren spielt auch hier die Analyse von Kund:innendaten eine wesentliche Rolle: Das Amazon-Patent »Method and system for anticipatory package shipping« (Amazon Patent 2012) offenbart, dass das Unternehmen schon früh auf der Grundlage von registrierten Kaufentscheidungen daran gearbeitet hat, Pakete schon vor der Bestellung zu packen und in bestimmte geografische Regionen zu schicken, ohne dabei die genaue Zulieferadresse zu kennen. In der Zeit der Zulieferung, also während das Paket bereits transportiert wird, könne die Lieferadresse ermittelt werden. Dies garantiere eine schnelle Auslieferung an die Kund:innen.

Das besondere Kauf- und Konsumangebot: Aufgespaltene Verkaufsarbeit

Um die Revolutionierung der Verkaufsarbeit durch Amazon zu verdeutlichen, wird nun konkret beschrieben, wie Teile des Verkaufs zu logistischen Prozessen transformiert werden und wie der Ort ihrer Ausübung zur Fabrik wird. Da Amazon selbst keine Daten zur Produktivität der in den Distributionszentren verrichteten Arbeit herausgibt, jedoch die Vermutung naheliegt, dass die Arbeit dort produktiver ist als in anderen Formaten des Einzelhandels, wird besonders auf die Arbeitsmittel, -weisen und -methoden eingegangen, die Hebel zur Steigerung der Produktivität sind (vgl. MEW 23: 333). Dass sich die nun folgenden Betrachtungen der Arbeitsprozesse bei Amazon auf alle Distributionszentren weltweit beziehen, unterstreicht den Vereinheitlichungsgrad der Arbeit bei Amazon zusätzlich.

Der soziale Prozess des Verkaufs/Kaufs wird auf der Onlineplattform rekonstruiert, wobei ein Großteil der kommunikativen Komponente gekürzt beziehungsweise standardisiert wird, insbesondere durch Datenerhebung und deren Analyse. Amazon bietet das Einkaufen über wenige Clicks an – was immer und überall möglich ist, sofern die Kund:in über ein internetfähiges Endgerät verfügt – und die Lieferung nach Hause. Hierbei passt sich die Einkaufserfahrung scheinbar dem Lebensstil der Kund:innen an: Sie ist flexibel, ohne dass sich die Kund:in zu den Waren hin bewegen muss (was dem stationären Ein-

zelhandel trotz der Ausweitung der Ladenöffnungszeiten nicht gelingt). Zudem kann von überallher und überallhin bestellt werden. Des Weiteren hat Amazon die eigenen Angebote zur Mediennutzung und intelligenten Assistenz in den letzten Jahren ausgebaut (Streamingdienste, Alexa). Tatsächlich erlaubt die Datenanalyse eine bessere Vorhersehbarkeit des Kund:innenverhaltens. Jedoch kann die Autonomie der Kund:innenentscheidung dadurch nicht wirklich eingeschränkt werden, da die Vorhersagewerte bloß *past performances* abbilden. In diesem Zusammenhang erscheint der Versuch, durch Mitgliedsbeiträge und -vorteile Einkünfte zu generieren und Kund:innen zu binden, durchaus rational. Zwar greift Amazons exzessives Sammeln von Daten massiv in die Privatsphäre der Kund:innen ein, sie gewinnen jedoch in der Form des Konsums und durch den Zugang zu einer Vielzahl an Produkten an Individualität hinzu. Der Versuch der digitalen Repräsentation der Kund:innensubjektivitäten dient dem Zweck der Profitsteigerung, weswegen er zur Abstraktion tendiert. Obwohl dies momentan noch nicht absehbar ist, könnte dies in Zukunft in einen Konflikt mit individuellen Konsumwünschen und Lebensstilen geraten, wenn dem hohen Absatz von Waren gegenüber Nischenprodukten der Vorrang gegeben wird.

Durch Onlineplattform und entsprechende Software wird es außerdem möglich, die Transport- und die Interaktionsseite des Verkaufs voneinander zu trennen. Diese bleiben aber dennoch über die Plattform und die Firmensoftware in allen Schritten von der Warenbeschaffung bis zur Auslieferung an der Haustür miteinander verbunden. Durch diese Auftrennung und die Automatisierung des Kund:innenkontakts ist Amazon eine Rationalisierung der Verkaufsarbeit gelungen, die im stationären Einzelhandel (trotz einiger Bemühungen) in diesem Maße nicht möglich ist. Für die Verkaufsarbeit à la Amazon gilt also, was Boes und Kämpf (2012) meinen, wenn sie konstatieren, dass der Arbeitsprozess »zu einem ›objektiven‹ Prozess [wird], der gedanklich vorweggenommen und in Form des Maschinensystems materialisiert, dem Beschäftigten als ›Bedingung‹ des Arbeitsprozesses gegenübertritt« (Boes/Kämpf 2012: 318f.). Amazon industrialisiert also die Verkaufsarbeit: »Industrialisierung bedeutet also, einen Produktionsprozess vom Geschick und vom Willen einzelner Individuen loszulösen, ihn mit wissenschaftlichen Methoden in einen ›objektiven‹ Prozess zu verwandeln und diesem in der Praxis der Arbeitsprozesse Wirkmächtigkeit zu verleihen.« (Ebd.)

Distributionszentrum und Transportarbeit als Neuvermessung des Verkaufsraums

So entstehen in einer Branche, die den (eigentlich) sozialen Prozess des Kaufens und Verkaufens ausführt, postfordistische Verkaufsfabriken, in denen es zu ähnlichen Konflikten kommt wie schon in den fordistischen Fabriken. Die

Distributionszentren überwinden die »architektonischen Grenzen«, die die lokal bis regional ausgerichteten Läden, Kaufhäuser und Supermärkte nicht überschreiten, da letztere die Erreichbarkeit für Kund:innen voraussetzen. Somit kann Amazon bei der Planung des Arbeitsprozesses im Fulfillment Center (kurz FC) tatsächlich von der Interaktion mit Kund:innen und der Unplanbarkeit des Käufer:innenverhaltens abstrahieren.

Amazon trennt den physischen Teil der Verkaufsarbeit vom sozialen Teil ab und konzentriert ihn in seinen Distributionszentren, wo er von Menschen verrichtet wird. In den Distributionszentren werden die Waren nicht hinter der Kasse oder der Theke verpackt, sondern an Packstationen am Fließband. Die Beschäftigten wissen nicht, wo sich einzelne Waren in den Regalen befinden, sondern werden durch Handscanner durch die Lagerhallen geleitet. Zwar ähnelt die Arbeit in den Distributionszentren derjenigen in der Logistik, jedoch ist sie eindeutig in den Prozess des Verkaufs eingebunden, weswegen hier zwar von einer logistischen Strategie oder von (produktiver) Transportarbeit in den Distributionszentren gesprochen wird, diese jedoch immer als Teil der Verkaufsarbeit verstanden wird. Schließlich gibt es auch im stationären Einzelhandel Tätigkeiten wie die Warenannahme, die Verräumung in Regale, die Kommissionierung der Waren oder deren Verpackung. Aus der Verkaufsarbeit wird durch Umorganisierung und Standardisierung routinierte Einfacharbeit. Was sonst unterschiedlichste Wege in unterschiedlichsten Kaufhäusern bedeutete, wird jetzt in einem logistisch geschaffenen Raum bewältigt, in einem »durchrationalisierten Ort der Intralogistik« (Butollo et al. 2018).

Die Aufspaltung der Arbeit trägt außerdem dazu bei, dass aus der Verkaufsarbeit in den Distributionszentren eine routinierte Einfacharbeit wird. Hierdurch schafft Amazon erst die Möglichkeit eines Beschäftigungszuwachses in Segmenten geringer Qualifikation und Bezahlung: Die Beschäftigten durchlaufen keine mehrjährige Ausbildung zur Verkäufer:in, sondern werden nach Angaben eines Saisonarbeiters in Winsen in zweieinhalb Tagen angelernt (Interview Tim 2019).

Die organisatorisch-technische Seite der Arbeit in Amazons Verkaufsfabriken

Beschreibung des Distributionszentrums als Verkaufsfabrik

Amazon-Distributionszentren liegen nicht in Innenstädten, sondern in Gewerbegebieten. Es sind graue Hallen in der Größe mehrerer Fußballfelder. Der individuelle Personenverkehr ist an diesen Orten nachrangig, egal ob in Brieselang, Leipzig, Rheinberg, Winsen, Wrocław oder Castel San Giovanni. Vielmehr befinden sich die FCs an Orten, die im logistischen Sinne günstig gelegen sind,

nämlich eine möglichst reibungslose Warenbewegung ermöglichen. Um Waren schnell beschaffen und die nahe gelegenen Absatzmärkte ebenso schnell bedienen zu können, sind die FCs stets gut angebunden an Autobahnen, Bahnhöfe, Flughäfen und manchmal an Häfen.

In den Distributionszentren, den sogenannten *Amazon Fulfillment Center*, werden die von Kund:innen bestellten Waren eingelagert, Bestellungen bearbeitet und für den Versand vorbereitet. Sie unterscheiden sich von den kleineren Sortierzentren (zur Sortierung der Pakete nach Verteilungsgebieten), den Verteilzentren (zur Vorbereitung der Sendungen für die sogenannte letzte Meile) sowie den *Prime Hubs* (zum schnellen Versand ausgewählter Waren in Städten). In Deutschland gibt es 2020 insgesamt 13 Distributionszentren mit circa 600 am Standort Brieselang bis 2.800 Beschäftigten am Standort Bad Hersfeld II (ver.di 2020a). Die Zahl der Distributionszentren ist bis zum Frühjahr 2021 auf 15 Standorte gestiegen.

An jedem Standort herrscht eine strenge Ordnung, was die Bewegung von Arbeiter:innen und Waren betrifft. Zum Schichtwechsel fahren Autos heran und Fahrgemeinschaften, Radfahrer:innen, manchmal auch Bus- und Bahnfahrer:innen gehen auf den Haupteingang mit mehreren Drehkreuzen zu. Dort checken die Beschäftigten mit ihrer *Badge* in das System ein, über das der Zugang auf das Gelände geregelt ist. Als *Badge* (engl. für Abzeichen, Ausweis) wird der Mitarbeiterausweis bezeichnet, der mit einem Foto und einem Strichcode sowie einem Kürzel für Vor- und Nachnamen versehen ist. Diesen zieht jede:r Mitarbeiter:in, auch Manager:innen, über einen Scanner, der neben dem Drehkreuz des Haupteingangs an der Wand befestigt ist – und ein mehrfacher Piepton signalisiert den freien Weg. Einen eigenen Schlüssel, wie manche Supermarktbeschäftigte, besitzt hier niemand, und den Überblick über die mehreren Hundert Arbeiter:innen pro Schicht behält allein das System.

Wer das Drehkreuz passiert hat, steigt die Treppen eines Turms hinauf und geht dann über eine Brücke in die Halle – diese Brücke erlaubt es den Lastwagen der Zu- und Auslieferfirmen, die Halle an derselben Seite zu passieren, ohne von den mehreren Hundert Arbeiter:innen pro Schichtwechsel aufgehalten zu werden. Das Grau weicht nun dem Bunt von Kisten, Warnwesten, Markierungen, Lichtern und Monitoren. Die Wände sind mit Postern des Unternehmens, mit Überwachungskameras und Hinweisschildern versehen. Ein Poster zeigt – ähnlich Fußballergebnissen – die »Liga« der leistungsstärksten FCs, das nächste zeigt zufriedene Mitarbeiter:innen mit Zitaten zur Arbeit. Hinweisschilder wie »Handlauf benutzen« oder »Fotografieren verboten« sollen Unfällen und anderen Arbeitsverzögerungen ebenso wie der Industriespionage vorbeugen. Dasselbe gilt für die streng einzuhaltenden Wege, die durch Markierungen auf dem Betonboden ausgewiesen sind: Fußwege haben eine andere Markierung als Straßen für Gabelstaplerfahrer:innen. Diese Markie-

rungen helfen nicht nur den Menschen, sich zu orientieren, sondern auch den Robotern. Es geht darum, Verzögerungen der Abläufe zu verhindern, etwa indem das Verletzungsrisiko durch Zusammenstöße reduziert wird. Zwar folgen auch Ausstattung und Anordnung der Regale in Supermärkten rationalen Gesichtspunkten – dennoch könnten hier Wegemarkierungen für Angestellte und Kund:innen nicht durchgesetzt werden und die Fülle der reglementierenden Hinweisschilder würde wahrscheinlich als unwirtlich wahrgenommen.

Schon im Eingangsbereich, wo Securitys hinter einem Tresen sitzen, ist der Lärm aus der Halle zu vernehmen, ein gleichmäßiges Summen von Laufbändern, Gabelstaplern, Lkw, *Carts* (Transportbehälter, die Einkaufswagen ähneln). Von hier aus geht es in die Umkleideräume, wo jede:r Arbeiter:in einen Spind für persönliche Gegenstände hat. Spätestens hier legen manche sportliche Kleidung an. Dann durchlaufen die Beschäftigten eine Schleuse mit einem Metalldetektor. Wie bei einer Flughafenkontrolle müssen Taschen vorgezeigt werden; gegebenenfalls werden sie auch durchsucht. Solche Kontrollen sollen den Diebstahl von Waren verhindern und werden pro Schicht mehrfach durchgeführt: beim Betreten der Hallen ebenso wie beim Verlassen, etwa wenn es zur Pause geht, auf dem Weg zum Raucherhof oder in die Kantine, sowie wieder zum Schichtende. Zusätzlich sind an den Decken zahlreiche Kameras montiert, deren Aufnahmen teilweise auf Monitoren zu sehen sind.

Die Halle ist gefüllt mit Regalreihen auf mehreren Etagen, unterteilt in viele kleine Fächer, in denen die Waren eingelagert sind. Metallfarbene Fließbänder verlaufen auf den verschiedenen Etagen des sogenannten *Pick-Towers*. Gelbe und schwarze Kisten, *Totes*[32] genannt, mischen farblich ebenso mit wie der bräunliche Ton der Kartonage. Dazwischen stehen und gehen Menschen, deren Bewegungen sich der schnellen Warenbewegung anpassen sollen.

Einfache Arbeit und digitaler Taylorismus

Wenn es nach Amazon geht, soll in jedem Distributionszentrum Tag und Nacht gearbeitet werden – schließlich werden Bestellungen auch zu jeder Tageszeit getätigt. So lautete die Begründung von Unternehmensseite für den Erhalt der Nachtschicht am Standort Castel San Giovanni. An den meisten deutschen Standorten wird in drei Schichten gearbeitet, im Wechselschichtsystem mit 14-tägigem Rhythmus: Früh-, Mittel- und Nachtschicht an fünf Tagen und in der Regel 38,75 Stunden in der Woche und acht Stunden am Tag (exklusive

---

[32] Totes sind verschiedenfarbige, einheitlich große stapelbare Kisten, die zum Transport der Waren auf Fließbändern oder Handwagen vorgesehen sind.

der unbezahlten Pausen).[33] Vertraglich sind 28 Urlaubstage pro Kalenderjahr vorgesehen (Amazon 2013).

In den Distributionszentren wird die für den Verkauf nötige Transportarbeit verrichtet: Warenbeschaffung, Lagerung, Kommissionierung, Verpackung, Versand. Die Arbeit ist körperlich anstrengend und repetitiv – es wird im Stehen und Gehen gearbeitet, es werden dauerhaft zwischen fünf und 15 Kilogramm Gewicht gehoben, getragen und teilweise weite Strecken von über 20 Kilometern zurückgelegt. Obwohl die Arbeit formell in Teams verrichtet wird, wird sie individuell ausgeführt. Da sie hochgradig arbeitsteilig und in kleine Arbeitsschritte zergliedert ist, können neue Arbeiter:innen mittlerweile innerhalb von Stunden angelernt werden. Zusammen mit dem ersten Arbeitstag, »Day Zero« genannt, an dem die neuen Beschäftigten häufig in dem System registriert werden, dauert die Einarbeitung von Saisonarbeitskräften zum Beispiel in Winsen nur noch zweieinhalb Tage (Interview Tim 2019).[34]

Die Arbeiter:innen werden zwei Arbeitsbereichen zugeordnet, die räumlich voneinander getrennt sind. Entsprechend dem Warenfluss heißen sie *Inbound* und *Outbound*.

Zum Inbound gehören Teams, die die Waren entladen *(Dock)* und zuständig für den Wareneingang *(Receive)* und die Einlagerung sind *(Stow)*. Unterschiedliche Teams übernehmen also die Warenannahme, deren Qualitätskontrolle, deren Erfassung im Computersystem, die Ablage in Transportbehälter *(Totes)* sowie das Einlagern der Waren in den Regalen mithilfe eines Handscanners. Letzteres ist die Arbeit der *Stower,* die die Waren einzeln auf *Carts* zu freien Regalfächern schieben. Dort werden Produkt und Fach abgescannt, wodurch die Ware in der firmeneigenen Software nun als am Ort befindlich inventarisiert ist.

Nicht nur die Badges und die einzelnen Waren enthalten Strichcodes, sondern auch die Palettenladungen und die Regalfächer. Das Piepen des Scanners ist ständiger Begleiter der Beschäftigten und registriert die *Stows*, also in die Regale eingelagerten Waren pro Stunde. Der Strichcode ermöglicht dabei nicht nur die Erfassung der Waren als Inventar, sondern übersetzt einzelne Waren wie ihre Position in digitale Informationen, die so gemanaged werden können (LeCavalier 2016).

---

[33] An anderen Standorten, wie den polnischen, wird bis zu 10,5 Stunden täglich gearbeitet (vgl. für Polen Amazon Workers and Supporters 2018).

[34] Im Text werden die Interviews zitiert, indem sie als solche benannt und mit dem Namen der Person sowie der Angabe zum Jahr versehen werden (Interview Name Jahr). Weiterführende Informationen zu den Interviews und Interviewpartner:innen befinden sich im Verzeichnis zum Schluss (Tabelle 9 bis 11). Die Namen der Interviewten wurde aus Anonymisierungsgründen verändert.

Zum Outbount gehören die Kommissionierung *(Pick)* und die Verpackung *(Pack)*, also die Entnahme der Artikel aus den Regalen oder von Paletten gemäß Scannerdisplay und die Versandvorbereitung der verpackten Waren durch das Verladen auf die Lkw externer Logistikfirmen *(Ship)*. Ähnlich reduziert und systematisiert wie die Onlinebestellungen sind die Abläufe im Outbound. Kauft eine Kund:in online ein Produkt, so findet die firmeneigene Software das räumlich nächste FC, das die bestellte Ware eingelagert hat. Nun erscheint auf dem Bildschirm der zuständigen Picker:in der Auftrag, die Ware »auf den Weg zu bringen«, indem sie sie dem Regal entnimmt. Picks werden mit Handscannern verrichtet, die mit dem Einscannen der eigenen *Badge* aktiviert werden. Der Scanner der Picker:in zeigt an, wohin sie sich bewegen soll: Etage beziehungsweise Ebene, Reihe, Regal, Fach und Ware werden genau angezeigt. Ohne den Scanner könnte sie die Ware nicht finden, denn es gibt keine festgelegte Ordnung bei der Lagerung: CDs stehen neben Eiswürfelformen, Zahnbürsten neben Plüschtieren. Wegen der chaotischen Lagerhaltung[35] sind die Beschäftigten auf ihren Scanner angewiesen, der ihnen über eine Software die Reihenfolge der Picks vollständig vorgibt. Dabei ist den Picker:innen die Logik der Reihenfolge der Picks nicht einsichtig: Die firmeneigene Software berücksichtigt einerseits die Standorte der Waren, sodass eine Picker:in sie nacheinander aufnehmen kann. Andererseits wird berücksichtigt, ob die Bestellung prioritär abgewickelt werden muss, etwa wenn es sich um eine Prime-Bestellung handelt, die noch vor dem *Cut Off*-Zeitpunkt (meist 15 Uhr) das Lager verlassen soll. Dadurch entstehen mitunter sehr lange Wege zwischen einzelnen Picks.

Auch an den Packstationen, die direkt an den Fließbändern liegen, verläuft die Arbeit standardisiert: Erreichen die gepickten Waren diese Station, wird der Packer:in die Größe der Verpackung auf einem Monitor angezeigt – das Füllmaterial soll optimal schützen, aber so sparsam wie möglich verwendet werden. In griffnahen Regalen steht die Kartonage, die von den Packer:innen in Sekundenbruchteilen aufgefaltet wird. Verpackungsmaterial und Klebestreifen werden aus Spendern gezogen, die Rechnung wird der Sendung beigelegt. Wieder stellt das Scannen der Ware und der Verpackung sicher, dass das System die neue Warenbewegung registriert. Es ist jedoch nicht die Packer:in, die den Aufkleber mit der Lieferadresse auf das Paket heftet, sondern dies geschieht unterwegs: Nachdem sie das Paket auf das Fließband gelegt und eine Maschine den Strichcode erkannt hat, wird das passende Etikett ge-

[35] Amazon wendet die »chaotische Lagerhaltung« (im Gegensatz zur kategorischen Lagerhaltung) an. Dabei werden Artikel dort einsortiert, wo geeignete Plätze frei sind, um die Lagerkapazitäten maximal ausnutzen zu können. Durch das Abscannen des jeweiligen Faches sowie der Ware wird der Standort dann in der Software registriert und bei Warenentnahme aus dem Fach aktualisiert. Die fahrenden Regale von Amazon-Robotics erweitern »das Chaos« noch um einen modularen und mobilen Lageraufbau.

druckt und auf das richtige Paket geklebt. Dabei wird auch automatisch geprüft, ob das Paket das richtige Gewicht hat. Wenn nicht, wird es wieder vom Fließband gestoßen und zu einer Station geleitet, an der die Sendung überprüft wird. Am Ende des Fließbands erreicht das Paket dann die Dockstation, an der Amazon-Beschäftigte die Pakete in einen Container laden, der von externen Logistikfirmen abgeholt wird.

Neben diesen – mittlerweile recht gut dokumentierten – Tätigkeiten arbeiten weitere Berufsgruppen mit recht unterschiedlichen Aufgaben im FC: Techniker:innen und Elektriker:innen beheben Störungen an Fließbändern oder Maschinen, die Inventur wird vom Team ICQA (*Inventory Control and Quality Assurance*) übernommen, das *Procurement* bestellt die Verpackungsmaterialien. Des Weiteren werden Bücher gedruckt und gebunden, fehlerhafte Pakete wieder geöffnet und weitere Probleme behoben. Die Einsatzmöglichkeiten von Einfacharbeit sind gegenüber denen im stationären Einzelhandel deutlich umfassender, da auf den »unproduktiven« interaktiv-kommunikativen Kund:innenkontakt vollständig verzichtet wird.

Die einfachen Beschäftigten in den Distributionszentren sollen ihre Aufgaben wie vorgegeben ausführen. Diese haben sie nicht selbst entwickelt, sondern sie werden fernab der europäischen FCs von der Zentrale angeordnet und durch Manager:innen, Ingenieur:innen und Informatiker:innen entlang der Idee eines reibungslosen Supply-Chain-Managements stetig optimiert und in die Software eingeschrieben. Davon zeugen zahlreiche Patente, die Amazon zur eigenen Lagerwirtschaft angemeldet hat. Amazon arrangiert die Begegnung zwischen toter und lebendiger Arbeit in seinen Arbeitsprozessen auf eine bestimmte Weise. Das Unternehmen erfasst die Bewegung der Waren zentral mit seiner eigenen Warehouse-Management-Software und mithilfe der eigenen Cloud, die den nötigen Arbeitsspeicher bietet. Kund:innen können einen Teil davon auf dem Bildschirm mitverfolgen, wenn sie zum Beispiel sehen, wie viele Exemplare eines Produkts Amazon noch auf Lager hat oder wie lange es dauern wird, bis ein Produkt sie erreicht. Jeder Bestellpfad wird gespeichert, ebenso jede Warenbewegung – von der Einlagerung bis zur Auslieferung. Wie viele Exemplare eines Geräts wurden nach dessen Einführung verkauft? Wie schnell verläuft die Abfertigung der Pakete? Wie viele Sendungen schaffen die einzelnen Fulfillment Center? All diese Fragen kann Amazon beantworten.

Dadurch entstehen aus Sicht der Arbeiter:innen »information asymmetries«, da sie selbst nur erahnen beziehungsweise bruchstückhaft ausprobieren können, wie Daten erhoben und ausgewertet werden, um ihre Arbeit zu überwachen (Delfanti 2019). Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsprozesse können zwar formuliert werden, werden jedoch nicht ernst genommen (Interview Matthias 2014).

Doch der umfassende Einsatz der internetfähigen Kleinstcomputer – Handscanner – ermöglicht nicht nur die Registrierung von Warenbewegungen. Durch ihre personenbezogene Nutzung können auch die Bewegungen und die Arbeitsaktivität der Arbeiter:innen genau nachvollzogen werden. Der Überwachungsgrad der Tätigkeiten ist dadurch hoch – viel höher, als er etwa durch Kameras in Discountern erreicht werden kann. Denn der Handscanner zeigt dem jeweiligen Vorgesetzten jegliche, also auch kurze Inaktivitäten (von Minuten) an, etwa durch wiederholte Toilettengänge. Diese Bewegungs- und Leistungsdaten werden registriert und können bei Feedbackgesprächen (persönlichen Gesprächen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten) herangezogen werden, in denen mitunter auch Abmahnungen ausgesprochen werden (dokumentiert durch die Journalisten Wisdorff/Gassmann 2015). Alessandro Delfanti konstatiert, der Handscanner vermittle zwischen dem abwesenden Management und den Arbeiter:innen, indem über diese Geräte Arbeitsaufträge erteilt und kommuniziert und die Arbeit überwacht werde (Delfanti 2019). Die Arbeit wird intensiviert und diszipliniert.

Obwohl die einfachen Beschäftigten Arbeitszeitverträge abschließen, werden Leistungsansprüche an Einzelne formuliert: Picker:innen sollen 150 Picks, Packer:innen bis zu 400 Packs in einer Stunde schaffen (Interview Tim 2019). Durch den Einsatz der Kleinstcomputer besteht die Möglichkeit zur personalisierten Leistungskontrolle jederzeit. Sie kann auch zu Missgunst zwischen Kolleg:innen führen, wenn etwa eine Person nur langsam oder falsch arbeitet. Zudem wird von Vorgesetzten aktiv befördert, solches Verhalten zu melden.

Amazon gilt als treibende Kraft der logistischen Automatisierung (Amazon Workers and Supporters 2018). Für die Zukunft strebt das Unternehmen an, die Pick-Tätigkeit vollständig zu automatisieren. Schon jetzt werden die Bestrebungen der weiteren Dequalifizierung durch die Amazon Robotics an einigen Standorten deutlich. Diese Roboter picken automatisch, indem sie an Stationen heranfahren, wo sie von Stower:innen be- oder von Packer:innen entladen werden.

Wie schon bei dem US-amerikanischen Ingenieur Taylor steht die Gestaltung der Arbeit »direkt im Widerspruch zu der alten Idee (…), dass jeder Arbeiter seine eigene Arbeitsweise am besten regulieren kann« (Taylor 1919: 63).[36] In dem nach ihm benannten arbeitsorganisatorischen Konzept des Taylorismus kommt es zu einer Produktivitätssteigerung durch die Zerlegung von Ar-

---

[36] Taylors »Die Prinzipien des wissenschaftlichen Managements« (1919) gehört zu den Klassikern der Managementliteratur. Ein grundlegender Unterschied zur Amazon-Philosophie dürfte jedoch darin bestehen, dass bei Taylor die Idee eines maximalen Gewinns der Arbeitgeber:in erklärtermaßen mit Lohngewinnen der Arbeitnehmenden verbunden ist. Allerdings wurde bereits von Robert Kurz kritisiert, dass bei Taylor mit 60% Lohnsteigerungen 370% Produktivitätssteigerungen einhergingen (Kurz 2003).

beitsprozessen, durch Standardisierung der Arbeitsschritte und Arbeitsmittel nach wissenschaftlichen Gesichtspunkten und durch Disziplinierung der Arbeiter:innen (dazu ausführlich Schmidt 2017). Eine tayloristische Arbeitsorganisation hat außerdem eine zunehmende Trennung von Hand- und Kopfarbeit zur Folge, wobei hier die routinierte Einfacharbeit am unteren Ende der betrieblichen Hierarchie betrachtet wird. Der hohe Grad der Taylorisierung der Arbeit in den Distributionszentren wird noch digital durchdrungen und erweitert: Das Warehouse-Management-System steuert den Warenfluss von der Bestellung bis zur Auslieferung über die Distributionszentren, in denen die Waren gelagert, kommissioniert, verpackt und für den Versand vorbereitet werden. Jede Warenbewegung wird minutiös registriert und ist jederzeit lokalisierbar – die Arbeiter:innen folgen über ihre Handscanner den »Anweisungen« des Programms. Die Arbeit in den Distributionszentren wird deshalb als Beispiel für digitalen Taylorismus diskutiert (Head 2003; Nachtwey/Staab 2015; Altenried 2017a; Butollo et al. 2018; Cattero 2018; Salame 2018; Jaehrling 2019; Massimo 2019).

Inwiefern dieser Begriff tatsächlich auf eine Expansion neo-tayloristischer Elemente in der Arbeitsorganisation und einen festgeschriebenen Entwicklungspfad für Einfacharbeit hinweist, ist dabei umstritten (Jaehrling 2019). Unbestritten bleibt jedoch die drastische Intensivierung der tayloristischen Prinzipien durch neue, digitale Technologien im Falle von Amazon. Das Resultat ist ein Grad an Rationalisierung, bei dem die Arbeit in den Distributionszentren standardisiert, in einzelne Arbeitsschritte zerlegt und neu zusammengesetzt wird. Dies wiederum führt zur Dequalifizierung der Arbeit, ihrer Überwachung und Vermessung (Altenried 2017b: 15) in einer für die Verkaufsarbeit neuen Art und Weise.

Insofern deckt der Begriff des digitalen Taylorismus wesentliche Aspekte der beschriebenen Arbeitsprozesse ab und nimmt besonders deren technologische Seite in den Blick. In der Konsequenz führt der digitale Taylorismus für die Arbeiter:innen zu Überwachung, Kontrolle und Leistungsdruck und einem zutiefst kompetitiven Arbeitsumfeld (Apicella 2016; Briken et al. 2016; Briken/Taylor 2018). Insofern kann der Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitsprozesse in den Distributionszentren kaum überschätzt werden.

Die politische Seite der Arbeit und innerbetriebliche Organisation bei Amazon

Die technischen Neuerungen in der Verkaufsarbeit bei Amazon finden sich in allen Distributionszentren weltweit. Anders sieht es bei der Lohnpolitik aus, die nicht überall gleich ist. Hierzu machte Amazon-Deutschland-Chef Ralf Kle-

ber in einem Interview zu den unterschiedlichen Lohnhöhen für Beschäftigte in Deutschland und Europa deutlich: »Wir müssen uns an den regionalen Gegebenheiten orientieren« (Gassmann 2020). Amazon gestaltet das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit also auf spezifische Weise.

Zusammensetzung der Amazon-Arbeiter:innen: Diversifizierung und Dequalifizierung

Nach eigenen Angaben beschäftigt Amazon 1.125.300 Angestellte weltweit (Amazon 2021b), zu denen jedoch befristet und saisonal Beschäftigte hinzugerechnet werden müssen. Der Großteil der Angestellten arbeitet in den Distributionszentren. In einem Distributionszentrum können zwischen 600 und 4.200 Beschäftigte arbeiten. Über das gesamte Jahr sind es meist 600 bis 2.800 Beschäftigte. Im sogenannten Q4 (viertes Jahresquartal) wird zur Bewältigung des Weihnachtsgeschäfts die Zahl der Beschäftigten in den einfachen Positionen verdoppelt. Dies illustrieren folgende Beschäftigtenzahlen vom Standort Rheinberg: Hier waren im Umfragejahr 2016 knapp 2.000 Beschäftigte tätig. Davon waren 1.700 Menschen auf den niedrigsten Leveln (als Picker:innen, Packer:innen usw.) bzw. als Vorarbeiter:innen (Leads) beschäftigt und weitere 50 Personen hatten Managementstellen inne. Die übrigen Angestellten waren Techniker:innen, Elektriker:innen, Gabelstaplerfahrer:innen und Beschäftigte in der Materialbeschaffung (wie Verpackungen usw.). Im Dezember 2016 gab es im Distributionszentrum Rheinberg circa 4.200 Beschäftigte, also zusätzlich 2.200 Saisonarbeiter:innen zu der Kernbelegschaft.

Im folgenden Abschnitt soll es um die Protagonist:innen der Arbeit bei Amazon gehen, und zwar vorrangig um solche mit operativen Funktionen (Pick, Pack etc.) sowie Hilfsfunktionen (Lead, Technik etc.). Diese Beschäftigten benötigen keine hohen Qualifikationen, da sie in wenigen Stunden in die repetitiven Routinetätigkeiten eingearbeitet werden können. Dies führt gleichzeitig dazu, dass die Belegschaft eine große Heterogenität hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft, Erwerbsbiografie sowie Qualifikation aufweist. Anders gesprochen: Die Fabrikarbeiter:innen bei Amazon sind nicht vorwiegend männlich, bio-deutsch und jung. Für die Verkaufsarbeit und ebenso für die industrielle Fabrikarbeit ungewöhnlich, zieht Amazon durch intensive Rekrutierung von Arbeitskräften eine habituell und demografisch diverse Belegschaft in seine Fabriken.

Betrachten wir nun zunächst die Qualifikation der Arbeiter:innen bei Amazon, fällt auf, dass sich das Unternehmen insbesondere in den Jahren der frühen Niederlassungen in Deutschland und anderswo in solchen Regionen angesiedelt hat, in denen die Erwerbslosenquote hoch war. Da für die meisten Tätigkeiten bei Amazon keinerlei Qualifikationen notwendig sind, liegt die Annahme nahe, dass es sich bei den Beschäftigten vorrangig um gering qualifi-

zierte Personen handelt.[37] Aufgrund der anhaltend hohen Beschäftigungszahlen in Deutschland und durch die neue Ansiedlungspolitik (siehe Teil 3) hat sich dieses Bild gewandelt. Für mehrere Standorte wird berichtet, dass das Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten hat, neue Arbeitskräfte zu rekrutieren. Am Standort Dortmund konnte deswegen der Betrieb erst verspätet aufgenommen werden (Ruhr24 2017).

Trotz der Heterogenität der Belegschaft hinsichtlich ihrer beruflichen und schulischen Biografien überwiegen niedrige Bildungsniveaus. Es finden sich jedoch, besonders unter den befristet Beschäftigten, zahlreiche Personen mit einem akademischen Abschluss. Laut Angaben des Sprechers vom Jobcenter Duisburg vermittelt dieses Erwerbslose in das Amazon-Distributionszentrum Rheinberg, auch als Saisonarbeitskräfte (Expertengespräch Sprecher Jobcenter Duisburg 2016). Es steht zu vermuten, dass weitere Jobcenter, die sich in der Nähe von Amazon-Standorten befinden, Erwerbslose dorthin vermitteln.[38] In Hamburg hat Amazon eine eigene Anlaufstelle im Stadtteil Wilhelmsburg (im Einkaufszentrum »Luna Center«) eingerichtet, wo man sich auf Stellen bewerben kann, ohne dafür in die nahe gelegene Stadt Winsen fahren zu müssen. Darüber hinaus vermitteln Leiharbeitsfirmen Arbeitskräfte an Amazon.

Hinsichtlich des Geschlechts scheint das Verhältnis unter den Festangestellten ausgeglichen zu sein. Insofern kann im Fall von Amazon gleichermaßen von einer Feminisierung der Fabrikarbeit und vom Einzug von Männern in die Verkaufsarbeit gesprochen werden. Die Belegschaft ist tendenziell eher jung, also unter 35 Jahre alt, jedoch finden sich auch Personen in den älteren Altersgruppen. Amazon hat in den letzten Jahren Programme für Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen angeboten (Amazon 2020b). Zudem rekrutiert das Unternehmen gezielt Geflüchtete und Migrant:innen (dazu Boewe/Schulten 2019a sowie Teil 4). Amazon wirbt in einem Imagevideo explizit mit der »Kulturenvielfalt im Logistikzentrum«, in dem von Arbeitenden aus über 150 Nationen gesprochen wird, die die Zusammenarbeit jeden Tags

[37] Amazon bietet auch Ausbildungen (z.B. zum Fachlagerist, zur Fachkraft für Lagerlogistik, zum Fachinformatiker mit Fachrichtung Systemintegration, zum Elektroniker für Betriebstechnik und Mechatroniker) und duale Studiengänge (Bachelor in Logistikmanagement, Wirtschaftsinformatik, International Business oder Supply Chain Management) an (Amazon 2020a). Der Anteil der Azubis und Studierenden an der Belegschaft ist jedoch mit weniger als zehn Personen pro Standort gering, deshalb wird er in den folgenden Betrachtungen vernachlässigt.

[38] Für den deutschen Kontext ist die disziplinierende Rolle von Jobcenter bzw. Hartz-Gesetzen untersucht worden, die erheblichen Druck auf Erwerbslose dahingehend erzeugten, prekäre Beschäftigungen aufzunehmen. Vgl. u.a.: Brinkmann et al. (2006); Frey (2014); Riedner (2017); Butterwegge (2018); Wolf/Luft (2018).

aufs Neue bereicherten (Amazon Stories EU 2016). Ausgehend davon kann von einer diversifizierten Belegschaft gesprochen werden.

Ein weiteres Merkmal von Amazons Personalpolitik ist der hohe Anteil befristet Beschäftigter und der intensive Einsatz von Saisonarbeiter:innen. Jeder Mensch, den Amazon einstellt, erhält zunächst einen befristeten Vertrag. Die Befristeten haben häufig eine vertragliche Laufzeit von einem Jahr. Allerdings nutzt Amazon die gesetzlich gegebenen Möglichkeiten, die es erlauben, Beschäftigte bis zu zwei Jahre befristet arbeiten zu lassen, bevor der Vertrag entfristet wird.[39] In den letzten zwei Jahren ist die Kernbelegschaft aus Angestellten an manchen Standorten drastisch reduziert worden, was wahrscheinlich sowohl mit der Expansion des Unternehmens als auch mit einer weiteren Rationalisierung der Arbeit zusammenhängt. Während noch zum Umfragezeitpunkt 2014 knapp 2.000 Personen am Standort Leipzig tätig waren, so sind es mittlerweile noch 1.495 (ver.di 2020a). Der Anteil der unbefristet angestellten Kernbelegschaft hat während der Jahre, in denen die vorliegende Forschungsarbeit durchgeführt wurde (2014 bis 2020), dennoch tendenziell zugenommen, wobei diese Zahlen je nach Neueröffnung von Standorten und durch die Saisonarbeit variieren. Zum ersten Umfragezeitpunkt im Jahr 2014 waren laut Schätzungen von ver.di deutschlandweit etwa 15.000 Personen in neun Distributionszentren beschäftigt, wobei in 2014 etwa 9.000 Personen (40% der Belegschaft) einen unbefristeten Vertrag hatten (Interview Michael ver.di 2015). Im Jahr 2019 wiederum arbeiteten laut ver.di-Bundesfachgruppenleiter Einzelhandel etwa 18.700 Personen in den 13 Amazon-Distributionszentren, davon 13.000 (69,5%) unbefristet.

Neben den befristeten Verträgen bei Neueinstellung gibt es Saisonverträge, die auf kürzere Zeit festgelegt sind. So werden jedes Jahr ab Oktober sukzessive Beschäftigte für das Weihnachtsgeschäft eingestellt, mit einer Vertragslaufzeit bis zum 31. Dezember. Wie sich bei den Umfragen in Rheinberg (Winter 2016) und Winsen (Winter 2019) gezeigt hat, erfolgen Anstellungen teilweise noch im Dezember, sodass manche Vertragslaufzeiten kürzer als ein Monat sind. Während der Befristung können Beschäftigte ohne Angabe von Gründen von einem Tag auf den anderen gekündigt werden. Die entsprechende Passage im Vertrag lautet (unter »§ 2 Laufzeit/Kündigung«, Absatz 2): »Während der Laufzeit (…) ist das Anstellungsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von 1 Tag jederzeit ordentlich kündbar.« (Amazon 2013; 2019)

[39] Das Teilzeit- und Befristungsgesetz § 14, Abs. 2 erlaubt eine sachgrundlose Befristung, solange diese die Dauer von zwei Jahren nicht übersteigt.

Amazon-Management: Unternehmenskultur und Führungsstil

Jede Schicht startet mit einer motivierenden Ansprache im eigenen *Team*, meist 20 Kolleg:innen mit dem gleichen Aufgabenbereich, gehalten von den *Leads* oder *Area Managern* in der Halle. In den Startmeetings, in denen sich alle duzen, geht es um erwartete Leistungen, Kund:innenzufriedenheit und neue Entwicklungen im Unternehmen, wie die Journalistin Heike Geißler über ihre Zeit als Saisonarbeiterin bei Amazon in Leipzig eindrücklich beschreibt (Geißler 2014: 77f.). Dazu kommen emotionale Appelle, bei denen positive und motivierende Elemente mit solchen, die bedrohlich wirken können (wenn etwa Einzelne gegängelt, Fehler abgemahnt oder Probleme nicht ernst genommen werden), gemischt werden. Eines ist klar: Die Kund:innen (als Verkörperung des künftigen Gewinns) stehen hier an erster, die einfachen Beschäftigten an letzter Stelle. Das lokale Management verfügt gegenüber der europäischen Zentrale, dem höheren Management aus den USA und den Anweisungen des Chief Executive Officer (CEO) Jeff Bezos über keinerlei Entscheidungsbefugnisse. Vielmehr nimmt es vor allem Funktionen der Motivation, des Personalmanagements und der Kontrolle der Arbeitsproduktivität wahr.

In Einzelgesprächen von Vorgesetzten mit Beschäftigten, sogenannten Feedbackgesprächen, werden deren Leistungen ausgewertet. Dies erfolgt auf der Basis von Daten über die Produktivität der jeweiligen Person. Das Management befasst sich also nicht – wie etwa der Filialleiter eines Supermarkts – mit der Organisation der Arbeitsprozesse, den Zielsetzungen, der Zusammenstellung von Informationen und wirtschaftlich relevanten Entscheidungen. Es steht jedoch gegenüber dem europäischen wie US-amerikanischen Management in der Verantwortung für die Leistungen seines FC: So finden immer wieder Wettbewerbe zwischen Distributionszentren statt, bei denen auch Pausen gestrichen werden. Beim Erreichen von Platz eins oder der Zielvorgabe (z.B. eine Million versandte Pakete in 24 Stunden) erhalten die lokalen Manager:innen einen Bonus – und Beschäftigte ein T-Shirt (Amazon Workers and Supporters 2018).

Wie sind der Führungsstil und die bei Amazon etablierte Unternehmenskultur ausgestaltet? Um diese besser zu verstehen, lassen sich die Managementorientierungsmuster, die Böhm und Lücking für betriebsratslose Unternehmen bestimmt haben (Böhm/Lücking 2006), auf Amazon übertragen (obwohl es hier Betriebsräte gibt). Zunächst geraten zwei Momente in Widerspruch miteinander: einerseits die Prämisse der Entscheidungsfreiheit des obersten Managements und andererseits die Annahme eines betrieblichen Machtkampfs zwischen Beschäftigten und Management vonseiten der gewerkschaftlich Aktiven (vgl. ebd.: 108). Wichtig zum Verständnis des Führungsverständnisses und partizipativer Teilhabe und Mitbestimmung sei den Autor:innen zufolge, dass sich Konzepte des *Human Resource Managements* modernistischer wie

New-Economy-Unternehmen und Ideen direkter Partizipation nicht per se widersprechen (ebd.: 108f.).

Allerdings können Manager:innen wie Arbeiter:innen eine intermediäre Interessensvertretung ablehnen, wenn diese als bürokratisch-unflexibel und formalistisch wahrgenommen wird (ebd.). Dies gilt auch für Amazon. Derweil investiert Amazon Zeit und Personal in die Entwicklung alternativer Formen betrieblicher Austauschbeziehungen. Das Unternehmen bietet sogenannte All-Hands-Versammlungen an, in denen sich die Beschäftigten treffen können. Zudem gibt es die Möglichkeit, Anregungen und Beschwerden schriftlich an das Management zu richten – ob über Briefkästen oder Wandtafeln. Auch Gesprächsmöglichkeiten zwischen einzelnen Beschäftigten und dem Management werden angeboten (»open door policy«). Darüber soll sowohl die *Corporate Identity* gestärkt als auch die innovative Kraft und Integrität der Führung demonstriert werden (ebd.: 110).

Beschäftigte können ihre Interessen tatsächlich in diesen Strukturen äußern, wobei das Management entscheidet, wie die Äußerungen gewichtet werden. Damit wird Partizipation bei Amazon zwar in die Form alltäglicher Arbeitsorganisation eingebettet, ihr Störpotenzial sowie Vorstellungen von Interessengegensatz und Gegenmacht können dadurch jedoch effektiv entkräftet werden.

Aus diesem Vorgehen ergibt sich für Amazon das Problem, wie das Management ohne koordiniertes Gegenüber eine Reziprozitätsbalance herstellen kann, also einerseits kontrollierend agieren und andererseits eigene Interessen vertreten kann. Für Amazon finden sich hier Elemente verschiedener Muster der Managementorientierung wieder, die Böhm und Lücking folgend als »versachlicht-leistungsbezogen«, »neo-paternalistisch« bzw. »autoritär-hierarchisch« bezeichnet werden (ebd.).

Ein »versachlicht-leistungsbezogenes Muster« trifft insofern zu, als bei Amazon (wie auch bei Unternehmen der New Economy oder großen Industrie) ein Anspruch besteht, für jedes Problem eine »sachlich« geeignete Lösung zu finden – solange dies im Sinne des Unternehmens effizient umsetzbar ist. In ausführlichen Dokumenten – etwa »Ethik und Verhaltenskodex im Geschäftsleben« sowie in dem Informationsblatt »Häufige Fragen und Antworten bei Amazon« – sind allgemeingültige Regeln aufgestellt, die gleiches Recht und gleiche Pflichten für alle Angestellten gewährleisten (Amazon 2013). Zusätzlich ist die Managementorientierung leistungsbezogen, da an die Beschäftigten hohe Erwartungen an Leistung, Flexibilität und Motivation gestellt werden (vgl. Böhm/Lücking 2006: 120). Zu diesem Muster passt auch die Praxis des Unternehmens, Standorte, Teams und selbst einzelne Personen mit Sollzahlen und »Wettbewerbstagen« zu konfrontieren, an denen Standorte miteinander um hohe »Rankings« in der Produktivitätsskala wetteifern.

Das »neo-paternalistische Muster« zeigt sich im Appell an die Erfolgsgeschichte Amazon, wie er auch für andere US-amerikanische Unternehmen oder hoch qualifizierte Dienstleistungen typisch ist (vgl. Artus 2008b). Es drückt sich bei Amazon etwa im gegenseitigen Duzen aller Beschäftigten bis hin zur Managementebene aus. Die Erzeugung eines Gefühls familiärer Verbundenheit mit dem Unternehmen wird durch Events wie Konzerte oder Präsente verstärkt. Die intensive Pflege der innerbetrieblichen Kommunikation äußert sich im typisch informellen und personalisierten Charakter der Kommunikation bei Amazon. Dieser informelle Stil wird in Einzelgesprächen zwischen Beschäftigten und Management über Zielvorgaben und Leistungen beibehalten. Eine weitere Parallele zum »neo-paternalistischen Muster« besteht darin, dass im Konflikt gesagt wird, »dass die Person nicht passt« und dass Entlassungen zum Wohle der Personen passierten (Böhm/Lücking 2006: 114, 117, 132f.). Es herrscht die Einschätzung vor, dass das Management am besten wisse, was für die Beschäftigten gut ist. Amazon-Beschäftigte berichten darüber, dass in Leipzig gezielt jenen Personen Aufhebungsverträge angeboten wurden, die regelmäßig krankheitsbedingte Fehlzeiten hatten oder Gewerkschaftsmitglieder waren (Interview Alexander 2019; vgl. MDR 2019). Es wird also ein Zusammenhang hergestellt zwischen der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und dem wirtschaftlichen Erfolg. Man sei »stolz« auf die geschaffenen Arbeitsbedingungen und ein »verantwortungsvoller und fairer Arbeitgeber« (so Amazon-Deutschland-Chef Ralf Kleber im Interview, siehe Gassmann 2020 und Damm 2018).

Allerdings trifft das im »neo-paternalistischen Muster« formulierte Ideal der Autonomie und des selbstverantwortlichen Agierens der Beschäftigten auf Amazon nicht zu. Zwar wird von Unternehmensseite stets betont, dass alle Beschäftigten in der Lage seien, ihre Tätigkeiten eigenständig zu verrichten und ihre Interessen selbst zu vertreten. Demgegenüber werden aber strikte Vorgaben zur Ausübung von einzelnen Arbeitsschritten gemacht, etwa durch Hinweisschilder. Diese Reglementierungen verdeutlicht eine bei ver.di organisierte Beschäftigte aus Winsen: »Ich meine, die Arbeit ist ehrlich gesagt hirnlos. Arbeit für dumme Affen. (…) Wenn du denkst, wirst du meistens rausgeschmissen. Das ist wirklich so, das haben wir schon des Öfteren mitbekommen. Die, die sich einbringen, die jetzt gute Vorschläge haben oder sonst'was, also die waren nie lange da. Man muss so ein bisschen wissen, seine Intelligenz zu verstecken. Man muss einfach nur doof tun.« (Interview Michaela 2018)

Aus diesen Ausführungen wird ersichtlich, dass zusätzlich Elemente eines »hierarchisch-autoritären Führungsstils« bei Amazon stark vertreten sind. Unbestritten ist die Struktur des Gesamtunternehmens stark hierarchisch organisiert. So findet die Entwicklung von Arbeitsprozessen jenseits der Distributionszentren statt. Beschäftigte werden vonseiten des Managements als un-

mündig behandelt, wie in dem Interviewzitat mit der Winsener Beschäftigten Michaela deutlich wird; das Management selbst präsentiert sich als Vorbild (vgl. Böhm/Lücking 2006: 133). Zudem werden Konflikte zwischen Beschäftigten und Management bei Amazon geleugnet (vgl. ebd.: 126). Dies lässt sich mit der Aussage Ralf Klebers verdeutlichen, der sich zu den Streiks in Deutschland folgendermaßen äußerte: »Es beteiligt sich konstant nur ein sehr geringer Prozentsatz unserer Belegschaft an solchen Aktivitäten. Die überwiegende Mehrheit ist im Weihnachtsgeschäft besonders motiviert. Die Mitarbeiter wissen, dass das ein oder andere Produkt, das sie verpacken, irgendeinem Menschen Freude machen wird.« (Ralf Kleber zitiert in Damm 2018)

Wie auch bei Böhm und Lücking beschrieben, wird der Nutzen für das Unternehmen gleichgesetzt mit dem Nutzen für die Beschäftigten. Abweichende Interessen vonseiten der Belegschaft werden als irrelevant bewertet, abgewiesen und systematisch ignoriert (ebd.: 128). Auch Diffamierungen als »Querulant« und »Ideologe« treten auf. Kritik wird jedoch an dem praktizierten Führungsstil durchaus in anderen Teilen des Unternehmens geübt, etwa in der Marketingabteilung (Kantor/Streitfeld 2015), wird jedoch auch dort ignoriert.

Aufgrund der hierarchischen und stark arbeitsteiligen Struktur des Gesamtunternehmens ist eine Einbindung der Arbeiter:innen kaum vorgesehen. Ideologisch wird dieses Defizit durch eine Einbindung in die »Erfolgsgeschichte Amazon« und Angebote zur Identifikation mit dem Unternehmen sowie willkürliche individuelle Akte der Fürsorge zumindest teilweise ausgeglichen. Die Identifikation mit dem Unternehmen geschieht einerseits durch einen gewissen Stolz, bei so einem erfolgreichen Unternehmen angestellt zu sein (Apicella 2016). Verstärkt wird sie dadurch, dass die Unternehmensführung immer wieder betont, dass Amazon den Arbeiter:innen »Chancen« biete, eine Anstellung unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft, ihrem Alter oder von Behinderungen zu finden, wie in Imagevideos verdeutlicht wird (Amazon Stories EU 2016; Amazon 2020b). Selbst die Entscheidungsmöglichkeiten des lokalen Managements bleiben stark beschränkt. Dies dient dazu, Arbeiter:innen in den Produktionsprozess einzubinden, Unruhen zu verhindern und die Kooperation mit dem Kapital sicherzustellen (so Delfanti 2019 mit Bezug auf Annahmen aus dem Operaismus nach Tronti 1962).

Mitbestimmungsstrukturen und Gewerkschaftsarbeit bei Amazon

Als charakteristisch für Deutschland gilt das sogenannte duale System mit dem Prinzip der Konfliktpartnerschaft (vgl. Müller-Jentsch 1999: 2016), das im Wesentlichen auf Tarifautonomie und betrieblicher Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte basiert. Große Betriebe mit mehr als 550 Beschäftigten (jenseits der New Tech Economy) haben auch zum größten Teil Tarifverträge und Betriebsräte (Ellguth/Kohaut 2019). Dennoch befindet sich die

betriebliche Mitbestimmung in Deutschland allgemein auf dem Rückzug; informelle Formen jenseits der tradierten Strukturen der Mitbestimmung und »weiße Flecken der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft« nehmen zu (ebd.).

Zwar bewerteten im Jahr 2017 etwa 77% der Deutschen die Gewerkschaften positiv, jedoch waren nur noch 16,7% in Gewerkschaften organisiert (vgl. Ellguth 2018). Auch die Tarifbindung lag 2018 in Deutschland nur noch bei 54%, die Zahl der Betriebe mit Betriebsräten bei 41%. Die Zahl der Unternehmen mit beidem, Tarifbindung und Betriebsräten, lag 2018 in Westdeutschland nur noch bei 26% (gegenüber 41% im Jahr 1996) und in Ostdeutschland sogar nur noch bei 14% (gegenüber 29% in 1996) laut IAB Betriebspanel (Ellguth/Kohaut 2019). Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Kernzone des dualen Systems seit 1996 geschrumpft ist. Aufgrund dessen wird seit Jahren über die Erosion des Prinzips der Konfliktpartnerschaft und mögliche Auswege diskutiert (Abel/Ittermann 2001; Boes/Baukrowitz 2002; Dörre 2016; Kädtler 2016; Müller-Jentsch 2016). Amazon ist trotz seiner Größe ein Beispiel für ein Unternehmen ohne Tarifvertrag und mit einer gering ausgeprägten Mitbestimmungsstruktur.

Gewerkschaften werden von Amazon als externe Akteure wahrgenommen, die sich einmischen wollen. Seit der Ansiedlung Amazons in Deutschland im Jahr 1999 mit dem Standort Bad Hersfeld sind zwölf Jahre vergangen, bis für das Unternehmen spürbare gewerkschaftliche Aktivitäten mit dem ersten ver.di-Organizing-Projekt am selben Standort begonnen haben. 2012 wurde die Tarifkommission gegründet; das Nichtzustandekommen von Tarifverhandlungen führte zu den ersten Streiks der Unternehmensgeschichte im April 2013 (Schulten 2013; 2020; Bock 2016; Dietrich 2017).

Zumindest in Deutschland ist in einigen Studien herausgearbeitet worden, dass die Gewerkschaftsarbeit von ver.di zwar nicht im Sinne eines *Union Bustings* (Bronfenbrenner 2009; Rügemer/Wigand 2014) von Unternehmensseite vollständig verhindert wird.[40] Jedoch gibt es zahlreiche Hinweise darauf, dass der Aufbau einer gewerkschaftlichen Verankerung im Betrieb, also sowohl die betriebliche Organisierung wie die individuelle Mitgliedergewinnung (Behrens/Dribbusch 2014) behindert werden. So begünstigte das Amazon-Management an drei Standorten eine anti-gewerkschaftliche Initiative gegen ver.di (Gassmann/Leubacher 2014), indem Unterschriftensammlungen während der Arbeitszeiten zugelassen, Betriebsratswahlen beeinflusst, die Betriebsratsarbeit

[40] Rügemer und Wiegand definieren Union Busting folgendermaßen: »Union Busting ist die gezielte Anwendung und modulare Kombination von Praktiken, um arbeitgeberunabhängige Organisierung und Interessenvertretung in einem Betrieb, einer Branche oder innerhalb eines Staates zu unterbinden, auszuhebeln oder im Entstehen zu be- und verhindern. (…) Ziel der Anstrengungen ist die größtmögliche unternehmerische Gestaltungsfreiheit bei der Nutzung menschlicher Arbeit.« (2014: 13f.)

behindert und Gewerkschaftsmitglieder benachteiligt wurden (Boewe/Schulten 2019a: 43, 46-51). Gewerkschaftlich Aktive berichten von gezielten Gängelungen im betrieblichen Alltag, etwa durch wiederholte Feedbackgespräche oder das Nahelegen von Auflösungsverträgen (u.a. erwähnt in Interview Alexander 2019; Interview Jakob ver.di 2019; vgl. Goldbecher 2019). Zudem wurden Streiks und die Anliegen der Streikenden von Unternehmensseite heruntergespielt oder abgewertet mit der Erklärung, dass die Streiks keinen Einfluss auf den laufenden Betrieb hätten und es sich um Minderheitenmeinungen handle. Dies ist vor dem Hintergrund von über 300 Streiktagen der Beschäftigten in den letzten acht Jahren und zahlreicher gewerkschaftlicher Aktionen an fast allen deutschen Standorten nicht nur unbeirrbar, sondern vermutlich auch kostspielig – da Statistiken die Wirksamkeit der Streiks (Verlangsamung der Umsätze) belegen (Boewe/Schulten 2019b). Ein Vertreter von UNI Global Union bezeichnet das Vorgehen als »active anti-union labour policy«, die nicht nur in Deutschland gängig sei (vgl. ebd.: 15).

Auch andere traditionelle Strukturen der Mitbestimmung sind bei Amazon eher schwach ausgeprägt: Betriebsräte gibt es mittlerweile an allen Standorten, allerdings wurden diese erst mit Beginn der Streiks 2013 erstritten. In den Betriebsräten sind ver.di-Mehrheiten selten (ebd.: 50f.). Mit Ausnahme der zwei Distributionszentren in Bad Hersfeld hat das Unternehmen mit 18.700 Beschäftigten in Deutschland (Stand 2020) weder einen Aufsichtsrat noch einen Konzern- oder Gesamtbetriebsrat.[41] Da Amazon jedem einzelnen Standort die Rechtsform GmbH gegeben hat, wird die gesetzliche Pflicht zur Gründung eines Aufsichtsrats in Deutschland dann erschwert, wenn die jeweiligen Belegschaften unter der Marke von 2.000 Mitarbeiter:innen bleiben.

Interessanterweise entspricht der Führungsstil von Amazon dem Inhalt nach dem, was Böhm und Lücking als »Führungskonzept zur offensiven Überwindung des Modells Betriebsrat« (ebd.: 110) fassen. Zwar hat das Unternehmen ab 2013 Betriebsräte an allen Standorten zugelassen oder sogar selbst einrichten lassen. Allerdings zeigt sich ein ambivalenter Umgang mit diesen Betriebsräten: Einerseits eine eher mitbestimmungsfeindliche Haltung gegenüber gewerkschaftlicher Betriebsratsarbeit und andererseits eine eher unterstützende Haltung gegenüber solchen Betriebsräten, die dem Unternehmen nahestehen (beispielsweise indem gezielt Arbeitende angehalten werden, mit vielen Listen anzutreten) (vgl. Artus et al. 2016b; Artus et al. 2019; und zu Amazon Cat-

---

[41] Seit 2013 hat ver.di durch verschiedene Statusklagen versucht, paritätische Aufsichtsräte durchzusetzen. Erfolgreich war die Gewerkschaft dabei nur bei der Amazon-Logistik GmbH in Bad Hersfeld. Hier ist ver.di seit 2015 im Aufsichtsrat vertreten. An anderen Standorten wurde infolge der Klagen die Anzahl der Beschäftigten auf unter 2.000 reduziert. Dazu ausführlich Boewe/Schulten (2019a: 51).

tero/D'Onofrio 2018; Boewe/Schulten 2019a: 50f.). Resultierend daraus sind nun Betriebsräte etablierter Teil der deutschen Amazon-Standorte und dienen als Beweis dafür, dass das Unternehmen nicht vollständig mitbestimmungsfeindlich ist (Cattero/D'Onofrio 2018; Boewe/Schulten 2019a).

So unterstützte Amazon aktiv die Gründung eines Betriebsrats am neuen Standort Frankental, erklärte, dass es an allen deutschen Standorten Betriebsräte gebe, »mit denen die Standortführung vertrauensvoll zusammenarbeite«, und das Unternehmen den Austausch und die Zusammenarbeit sehr schätze (Die Rheinpfalz 2019). Vor der Betriebsratswahl 2018 in Dortmund bezog die Amazon-Sprecherin Antje Kurz-Möller Stellung: »Wir sind fest davon überzeugt, dass diese Art der direkten Kommunikation und die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten der Standorte der effektivste Weg ist, die Belange der Belegschaft zu verstehen und auf sie zu reagieren.« (Ruhr24 2018)

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass Amazon es ablehnt, einen Tarifvertrag des Einzel- und Versandhandels abzuschließen. Dies würde nämlich bedeuten, die Gewerkschaft als Verhandlungspartnerin anerkennen zu müssen und auf Augenhöhe einen Tarifvertrag auszuhandeln. Die derzeitigen Arbeitskonditionen unterschreiten jene, die es mit einem entsprechenden Tarifvertrag gäbe.

Bis Januar 2020 ist Amazon nicht Mitglied in einem deutschen Arbeitgeberverband, danach verhandelt das Unternehmen über die Konditionen einer Mitgliedschaft beim Handelsverband Deutschland (HDE), wahrscheinlich als Mitglied ohne Tarifvertrag (Dierig/Gassmann 2020).[42] Wiederholt erklärt Amazon, sich an den Bedingungen der Logistikbranche zu orientieren, ohne nach diesen einen Tarifvertrag abgeschlossen zu haben. Bislang hat sich das Unternehmen auch nicht dazu bereit erklärt, den Forderungen der Gewerkschaft ver.di nachzugeben und sich auf Verhandlungen eines Tarifvertrags einzulassen.[43] Amazon gehört folglich zu jenen Unternehmen, die institutionalisierteMitbestimmungsstrukturen ablehnen, sofern die gesetzlichen Rahmenbedingungen es zulassen – und im Umgang mit Gewerkschaften deren Organisationsbemühungen behindern oder sie – wie sich in den Jahren der Streiks seit 2013 gezeigt hat – notfalls stoisch aussitzen. Hierzu gefragt, erklärt Amazon-Deutschland-Chef Ralf Kleber in einem Interview mit der *Welt*: »Amazon ist nicht sperrig.

[42] Da der HDE seine Mitglieder nicht bekannt gibt, ist der Ausgang der Verhandlungen nicht bekannt, die Aufnahme Amazons in den HDE ist jedoch wahrscheinlich.

[43] Der Fakt, dass Amazon in anderen Ländern mit einer gesetzlichen Allgemeinverbindlichkeit sowohl Tarifverträge nach Konditionen des Einzelhandels als auch der Logistik abgeschlossen hat, zeigt, dass dem Unternehmen diese Definition kein inhaltliches Anliegen ist, sondern es ihm um die jeweils »günstigeren« Bedingungen geht. So nennt sich Amazon in den USA »world biggest retailer«. In Italien wendet Amazon den Tarifvertrag des Einzelhandels an einem Standort an, während an den übrigen Standorten der Tarifvertrag der Logistikbranche gilt.

Man sieht nur keine Notwendigkeit, in diesem Punkt mit einem Dritten zusammenzuarbeiten. Man sollte sich von der Vorstellung lösen, dass man nur ein sozial gerechter Arbeitgeber sein könne, wenn man einer bestimmten Vereinigung angehört. Amazon hat gewählte Betriebsräte, wir bieten gute Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten, und wir zahlen ordentliche Gehälter. Darauf sind wir stolz.« (Zit. nach Gassmann 2020)

Mit seiner ablehnenden Haltung gegenüber Verhandlungen mit Gewerkschaften und einer ambivalenten Einstellung zu den eigenen Betriebsräten stellt Amazon unter den großen deutschen Unternehmen eher eine Ausnahme dar. Dadurch dürfte die Konkurrenz im Einzel- und Versandhandel (mit Tarifverträgen) unter Druck stehen, da dort höhere Personalkosten entstehen. Allerdings weist die gesamte (deutsche) Einzel- und Versandhandelsbranche weder ausgeprägte Mitbestimmungsstrukturen noch eine etablierte Konfliktpartnerschaft mit Gewerkschaften auf (Dribbusch 2003). Dies gilt übrigens auch für die Einzelhandelsbranche in den USA und den Konkurrenten Walmart (Ikeler 2016b). Dass sich dennoch viele Amazon-Beschäftigte in der Gewerkschaft organisiert haben, stellt also in der Branche eine spannende Diskrepanz dar.

Insgesamt finden sich bei Amazon keine Anzeichen eines Klassenkompromisses, sondern eher der Versuch des Managements, das ungleiche Verhältnis aufrechtzuerhalten. Eine Vergemeinschaftung gelingt zumindest teilweise trotz repressiver Integration der Belegschaft durch Identifikationsangebote sowie differente Grade der Einbeziehung der Beschäftigten (vgl. Artus 2008a; Apicella 2016).

Lohnpolitik bei Amazon

Eine Politik der niedrigen Löhne ist in der Branche des Einzel- und Versandhandels (und auch in der Logistikbranche) Realität. Butollo und Kollegen (2018) stellen sie in einen Zusammenhang mit dem Aufbau einer durchrationalisierten Intralogistik und dem Beschäftigungszuwachs in Segmenten geringer Qualifikation (Butollo et al. 2018: 56). Dem stimme ich zu; ergänzend möchte ich die Niedriglohnpolitik auf zwei weiteren Ebenen betrachten: erstens diejenige der Kosten zur Reproduktion der Arbeiter:innen und zweitens auf der politischen Ebene: im Kräfteringen zwischen Kapital und Arbeit.

Arbeiter:innen müssen für Lohn arbeiten, damit sie ihre Bedürfnisse befriedigen können. Im Austausch für ihr Arbeitsvermögen (in Gestalt der Ware Arbeitskraft) erhalten die Arbeiter:innen von Kapitalist:innen ihren Lohn (MEW 23: 183). Der Lohn ist dabei mehreres: ein soziales Verhältnis, das die Mehrwertbildung und Ausbeutung der Arbeiter:innen verschleiere, da durch die Lohnform unbezahlte Mehrarbeit (Ausbeutung) ermöglicht werde. Dies gilt für stark divergierende Löhne genauso wie für hohe, tarifvertraglich normierte Löhne (vgl. Krätke 2015: 1325). Andererseits ist der Lohn ein politisches Ver-

hältnis, da seine Bestimmung von den alltäglichen Kämpfen um den Wert der Ware Arbeitskraft abhängt, also von dem Maß, in dem unbezahlte Mehrarbeit zugelassen wird und in dem Lebensstandards (zur Reproduktion der Arbeitskraft notwendige Lebensmittel) bestimmt werden (MEW 23: 185, 542). Hierzu gibt es kein objektives Maß, sondern es ist eine politische Frage oder eine der Kräfteverhältnisse. Politisch sei der Lohn also auch insofern, als der Kampf um einen besseren Lohn der Ausgangspunkt sein kann für alltägliche Auseinandersetzungen, die zu einer umfassenderen Bewegung werden könnten (MEW 16: 151f.); andererseits sei es jedoch dieser gewerkschaftliche Kampf, der das Fallen des Preises der Ware Arbeitskraft unter ihren Wert verhindere und insofern dem Äquivalententausch zwischen Lohnarbeit und Kapital zum Durchbruch verhelfe (ebd.).

Daran, dass Löhne von zentraler Bedeutung sind, da sie es – im Zusammenspiel mit Sozialsystemen und -infrastrukturen – Menschen erlauben, sich zu reproduzieren, hat sich seit Marx nichts geändert. Wer als Arbeiter:in die eigene Arbeitskraft Amazon zur Verfügung stellt, bekommt hierfür einen Lohn und wird somit an dem Produkt der eigenen Arbeit beteiligt. Weltweit machte das Unternehmen Amazon im Jahr 2019 etwa 233 Milliarden US-Dollar Umsatz, was Profiten von über 10 Milliarden US-Dollar entspricht. Der CEO Jeff Bezos wurde 2019 zum reichsten Menschen der Welt gekürt.

Die Einstiegslöhne bei Amazon in Deutschland variieren von Standort zu Standort. Am wenigsten zahlte das Unternehmen in Leipzig mit 10,78 Euro pro Stunde und in Rheinberg mit 11,27 Euro pro Stunde (beide Stand August 2019). In Winsen lag der Einstiegslohn mit 11,70 Euro wohl am höchsten (Stand Dezember 2019).[44] Zum Vergleich: Gemäß der Tarifverträge für den Einzel- und Versandhandel beziehungsweise der Logistik hätte laut ver.di der Einstiegslohn einer Verkäufer:in im August 2019 in Sachsen 12,23 Euro pro Stunde betragen; Arbeiter:innen von Schenker Logistik bekamen 10,33 Euro Stundenlohn. Demgegenüber verdiente ein Softwareentwickler 2017 bei Amazon Deutschland über 5.100 Euro brutto, was bei 40 Wochenstunden einen Stundenlohn von mindestens 30 Euro ergibt (Amazon 2017).

Zu der Frage, warum Amazon in Europa nicht wie in den USA seit 2018 die Löhne vereinheitliche (auf 15 US-Dollar bzw. 13,40 Euro), reagiert Ralf Kleber folgendermaßen: »Wir müssen uns an den regionalen Gegebenheiten orientieren. Wir zahlen in Deutschland deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn und auch über dem Branchenschnitt. Der umgerechnete Einstiegslohn für einen Versandmitarbeiter liegt bei mindestens 11,10 Euro. Mit leistungsbezogenen Boni und Jahressonderzahlung kommt ein Mitarbeiter im Jahres-

---

[44] Im Jahr 2021 gibt Amazon selbst an, zwischen 11,30 und 12,70 Euro Einstiegslohn zu zahlen (Amazon 2021a).

schnitt nach 24 Monaten umgerechnet auf knapp 2.500 Euro brutto monatlich.« (Zit. nach Gassmann 2020)

Kleber bezieht sich auf die Einführung des Mindestlohns in Deutschland in den Jahren 2015/16. Im Jahr 2019 lag dieser bei 9,19 Euro pro Stunde, seit 2020 liegt er bei 9,35 Euro. Tatsächlich hat die Einführung des Mindestlohns gerade im unteren Lohnsegment die Löhne insgesamt angehoben. Dennoch bleibt der Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen in Deutschland erheblich (Kalina/Weinkopf 2018). Zudem hat sich die Einkommensungleichheit in Deutschland weiter vergrößert.[45] Die Europäische Kommission stellte fest, dass Deutschland zu den Ländern gehört, in denen der Mindestlohn aufgrund seiner Relation zum Medianeinkommen nicht ausreicht, um eine Armutsgefährdung zu verhindern (Europäische Kommission 2020: 6). In der aktuellen Studie zum Mindestlohn in Europa schlagen Schulten und Lübker darum eine Festlegung des deutschen Mindestlohns auf 12 Euro vor, um existenzsichernd und armutsfest zu sein (Schulten/Lübker 2020: 13).[46]

Die bei Amazon gezahlten Löhne zeigen einen erheblichen Abstand zu den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten in Deutschland. Diese lagen laut Statistischem Bundesamt 2018 im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich bei durchschnittlich 21,92 Euro (Destatis 2019b: 389). Vollzeitbeschäftigte verdienten 2018 im Dienstleistungsbereich sogar durchschnittlich 24,25 Euro und im Bereich Verkehr und Lagerei 18,75 Euro (ebd.: 390).

Es konnte verdeutlicht werden, dass Amazon seine Profitabilität nicht nur durch rationalisierte Arbeitsprozesse, sondern auch durch seine Niedriglohnpolitik steigert, indem sich am niedrigen gesetzlichen Mindestlohn orientiert wird. Zweifelsohne kann in diesem breiteren Kontext argumentiert werden, dass Amazon trotz des enormen wirtschaftlichen Erfolgs mit seiner Lohnpolitik Impulse setzt, hin zum unteren Ende der Lohnskala, was Ralf Klebers Vergleich mit noch niedrigeren Lohnniveaus verdeutlicht.

Amazon wählt verschiedene Strategien, um die Löhne niedrig zu halten. In Deutschland weigert sich das Unternehmen trotz zahlreicher Streikaufrufe seit 2013 bis heute, mit der zuständigen Gewerkschaft ver.di einen Tarifver-

---

[45] Die These der wachsenden Ungleichheit der Einkommen indiziert der Gini-Koeffizient (vgl. dazu Spannagel/Molitor 2019).

[46] Dieser Betrag sei infolge der Living-Wages-Debatte nicht an Warenkorbanalysen orientiert, sondern pragmatisch am Kaitz-Index – demnach müsse der Mindestlohn bei 60% des nationalen Medianlohns liegen (Schulten/Müller 2017, 2019).

Von einem Niedriglohn ist immer dann die Rede, wenn weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens verdient werden (wobei die Armutsgefährdung bereits bei 60% des Medians ansetzt). Während 2014 die Niedriglohngrenze in Deutschland bei 10 Euro brutto pro Stunde lag, verdiente ein Saisonarbeiter im Winter 2013 in Leipzig 9,55 Euro pro Stunde (Amazon 2013).

trag des Einzel- und Versandhandels auszuhandeln. In Ländern mit einer gesetzlichen Allgemeinverbindlichkeit zur Einhaltung von Tarifverträgen, wie zum Beispiel Spanien, schließt Amazon zwar Tarifverträge ab, dann allerdings nach den kostengünstigeren Tarifen: beispielsweise in Spanien nach den Konditionen der Logistik.

In diesem historisch angelegten Einführungskapitel[47] ist die ökonomische und strukturelle Veränderung der Verkaufsarbeit anhand des stationären Einzelhandels und des Onlineversandhandels dargelegt worden. Insbesondere im Postfordismus ist der Einzel- und Versandhandel zu einem wirtschaftlichen Schwergewicht geworden. Die Verkaufsarbeit wurde als komplexe Dienstleistungstätigkeit vorgestellt, die aufgrund von Produktivkraftentwicklungen neu zusammengesetzt und dadurch reell subsumiert werden kann. Darauf haben insbesondere die Entwicklungen im Transport und die Digitalisierung einen erheblichen Einfluss. Wie sich in der historischen Betrachtung der verschiedenen Formate des stationären Einzelhandels und des Versandhandels gezeigt hat, haben prominente Vertreter:innen die Veränderungen in der Verkaufsarbeit nicht passiv erlebt, sondern aktiv vorangebracht. Wichtige Beispiele hierfür sind Walmart und Amazon. Das Unternehmen Amazon wurde für die vorliegende Studie ausgewählt, weil hier die Abtrennung des interaktiv-kommunikativen Verkaufsanteils (Warenpräsentation, Beratung, Information, Kund:innenbetreuung, Zahlungsvorgang und Kaufabschluss) von den eher am Transport orientierten Verkaufstätigkeiten (Warenbeschaffung, Lagerung, Verpacken, Kommissionieren und Transport) denkbar weitgehend gelingt. Während Walmart am Kund:innenkontakt in seinen Filialen festhält, schafft Konkurrent Amazon sich einen Produktivitätsvorsprung durch den Verzicht auf stationäre Filialen. Bei Amazon entstehen postfordistische Verkaufsfabriken, die raumzeitlich vom sozial-interaktiven Verkaufsanteil auf der Plattform abgetrennt sind. Die Ausführungen zur Reellen Subsumtion der Verkaufsarbeit zusammen mit der Darlegung der organisatorisch-technischen wie politischen Seite der Arbeit bei Amazon bilden die Grundlage für die folgenden empirischen Untersuchungen zum Arbeiter:innenbewusstsein der Beschäftigten in den Amazon-Distributionszentren.

[47] Im Originalmanuskript dieses Buches folgt erst auf die historische Rekonstruktion der Verkaufsarbeit ihre theoretische Diskussion mit dem Ansatz der Reellen Subsumtion und einer Kritik am offeneren Begriff des Rationalisierungsbegriffs. Der Theorieteil wurde zur besseren Lesbarkeit stark gekürzt und in die Einleitung »vorgezogen«.

Teil 2: Konflikte und Arbeiter:innenbewusstsein – Streikmotive bei Amazon in Deutschland[48]

Die Streiks an den deutschen Amazon-Standorten Bad Hersfeld und Leipzig im Frühjahr 2013 haben die innerbetrieblichen Konflikte das erste Mal in dieser Form artikuliert und damit in die öffentliche Wahrnehmung gerückt. Seither haben sich Beschäftigte von zahlreichen deutschen Standorten den Streiks angeschlossen. Schon 2014 gab es erste Ansätze einer Internationalisierung der Auseinandersetzung in Vernetzungstreffen und koordinierten Aktivitäten. Seit 2016 finden solidarische Aktionen und Streiks an Amazon-Standorten in Polen, Frankreich, Italien, Spanien und zuletzt auch in den USA statt. Gewerkschaftlich aktive Beschäftigte organisieren sich an zahlreichen weiteren Standorten. Allerdings konnten dem Unternehmen bislang nur kleinere Konzessionen abgerungen werden. Eine Ausnahme bildet der im Jahr 2018 erreichte Tarifabschluss am italienischen Standort Castel San Giovanni in Italien.[49] Insgesamt bleibt der Ausgang der mittlerweile acht Jahre anhaltenden Streikbewegung in Deutschland wie international ungewiss.

Kollektive Arbeitsniederlegungen können ökonomischen Druck auf einen einzelnen Arbeitgeber oder auf eine ganze Volkswirtschaft ausüben – und sind historisch gefürchtet worden als »Hydra der Revolution« (Renneberg 2012: 178). Streiks sind neben Arbeitskonflikten, die mit niedriger Intensität ausgetragen werden (etwa in Form von individuellen wie kollektiven Sabotagen, Krankfeiern oder Arbeiten nach Vorschrift), ein – wenn nicht sogar das probate – Mittel zum kollektiven Ausdruck von Unzufriedenheit und zur Durchsetzung von Forderungen der Arbeiter:innen. Sie setzen jedoch ein hohes Maß an Risikobereitschaft der Einzelnen voraus. Jede individuelle Entscheidung zur oder gegen die Teilnahme an einem Streik ist in sich ein komplexes Spiel aus Erfahrungen, dem Handlungsrahmen, Aktionen, glücklichen Zufällen und Begegnungen.

Vergleicht man internationale Streikstatistiken, nimmt Deutschland eher einen der hinteren Plätze ein (Shalev 1978; Beardsmore 2006; Dribbusch 2007). Jedoch haben aktuelle Studien gezeigt, dass sich dieses Bild momentan wandelt. Deutschland hat seit Mitte der 2000er Jahre einen signifikanten Anstieg

[48] Zum Teil basiert dieses Kapitel auf dem Artikel »Divided we stand: reasons for and against strike participation in Amazon's German distribution centres« (Apicella/Hildebrandt 2019), den ich zusammen mit Helmut Hildebrandt veröffentlicht habe.

[49] Auch an dem spanischen Standort San Fernando de Henares hat es 2015 eine Vereinbarung mit dem damals noch gewerkschaftsfreien Fabrikkomitee gegeben, die einem Tarifabschluss vergleichbar ist. Diese ist jedoch Ende 2016 ausgelaufen und wurde seither nicht erneuert (dazu Boewe/Schulten 2019a: 29f.).

der Arbeitsniederlegungen erlebt – ein Trend, der zudem verbunden ist mit einer bemerkenswerten Verschiebung der Aktivitäten vom industriellen in den Dienstleistungssektor (Bewernitz/Dribbusch 2014; Dribbusch 2017; 2019). Hier lässt sich auch der laufende Arbeitskampf zwischen ver.di und dem Versandhändler Amazon verorten, der zu den ausgedehntesten und medial intensiv vermittelten Streikbewegungen Deutschlands gehört und die empirische Basis für die erste empirische Teilstudie der vorliegenden Arbeit liefert. Ver.di konnte mit den Streiks in den deutschen Amazon-Distributionszentren Beschäftigte für die Forderung nach einer Anhebung des Bezahlungsniveaus durch einen Tarifvertrag des Einzel- und Versandhandels mobilisieren. Allerdings streikte im Laufe der Kampagne immer nur eine Minderheit der Belegschaft, gleichwohl die Gewerkschaft im Untersuchungszeitraum (2014 bis 2016) an acht von neun Standorten aktiv war.[50] Bis heute wird bei Amazon gestreikt, jedoch ist der Ausgang ungewiss.

Trotz der allgemeinen Trendwende bezüglich der Teilnahme an Streiks in Deutschland und der Länge der Auseinandersetzung bei Amazon ist wenig bekannt über die Gründe von Beschäftigten, in einen Streik zu treten oder diesem fernzubleiben.[51] Diese Forschungslücke soll nun mit der Untersuchung von individuellen Streikmotivationen für oder gegen eine Streikbeteiligung geschlossen werden.

Individuelle Streikmotive: theoretische Grundlagen und Hypothesen

Aus den Überlegungen in Teil 1 ergibt sich die Annahme, dass die Ursache der Streiks in der gesellschaftlichen Sphäre der Erwerbsarbeit liegt. Auslöser der Konflikte sind demnach zwei Spannungsherde, die in der kapitalistischen Lohnarbeit tendenziell immer auftreten, insbesondere bei den fabrikartig organisierten Arbeitsprozessen bei Amazon: erstens auf der Ebene der *Arbeitstätigkeiten*, also der organisatorisch-technischen Seite der Arbeit, und zweitens auf der politischen Ebene, der *Lohnpolitik* des Unternehmens. In einer früheren Studie und in Teil 1 habe ich argumentiert, dass die Arbeit bei Amazon real subsumierte Verkaufsarbeit ist (Apicella 2016; Barthel/Rottenbach 2017) und dass die Erfahrung dieser Arbeitsbedingungen die Arbeiter:in dazu motiviert, sich an Streiks zu beteiligen. Welche Erfahrungen beeinflussen noch die Bereitschaft zum Streik?

---

[50] Mittlerweile wurde an acht von 15 Distributionszentren in Deutschland gestreikt (Stand: März 2021).

[51] Eine Ausnahme bildet die Studie zu Minderheitenstreiks im Zuge der Organizing-Kampagne bei Lidl von Gajewska/Niesyto (2009).

Der Soziologe Peter Ikeler verweist auf die besondere Bedeutung von Arbeitsprozessen für die Bewusstseinsbildung von Arbeiter:innen im US-Einzelhandel (Ikeler 2016b). Für den Einzelhandel weisen verschiedene Quellen auf psychische wie physische Belastungen hin (Holst/Scheier 2019). Dabei werden ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge und Zeitdruck als besonders belastend genannt – beim Vergleich mit Durchschnittswerten der Gesamtbeschäftigung in Deutschland treten diese Belastungen im Einzelhandel deutlich überdurchschnittlich auf (Marschall/Barthelmes 2016). Zudem gebe es einen starken Termin- und Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung und Stress (ebd.). Auch körperliche Belastungen durch die Arbeit im Stehen und das Heben und Halten schwerer Lasten seien verbreitet (ebd.). Der Krankenstand ist unter AOK-Mitgliedern im Einzel- und Großhandel von 4% im Jahr 2008 auf 5,2% im Jahr 2018 gestiegen (Meyer et al. 2019).

Auch Studien zu anderen Arbeitskontexten haben deutlich gezeigt, dass die Unzufriedenheit mit der Arbeit ein wichtiger Faktor für Streikbereitschaft ist (Martin 1986; Ng 1991; McClendon/Klaas 1993; Jansen et al. 2014). Meine frühere Studie zu Streikmotivationen am Amazon-Standort Leipzig (Apicella 2016) hat bereits gezeigt, dass gerade Faktoren wie Überwachung während der Arbeit zur Streikmotivation beitragen. Hieraus ergibt sich die erste Hypothese: Gerade die spezifischen organisatorisch-technischen Charakteristika der Verkaufsarbeit in den Distributionszentren könnten Streikende motivieren, aufgrund der Unzufriedenheit mit den konkreten Arbeitsprozessen in den Ausstand zu treten.

Aus den Überlegungen zur politischen Gestaltung industrieller Beziehungen in den Distributionszentren ergibt sich ein weiterer Faktor, dessen Wirksamkeit für die Streikmotivation vertieft werden soll. Denn es steht zu vermuten, dass das einseitige Machtverhältnis zwischen Kapital und Arbeit bei mangelnden demokratischen Mitbestimmungsstrukturen und einer Niedriglohnpolitik auf Ablehnung bei den Beschäftigten trifft (Marschall/Barthelmes 2016). Hier soll eine weitere Ebene in Betracht gezogen werden, die bisher nicht zur Sprache kam: das Agieren der zuständigen Gewerkschaft.

Eine einfache Antwort auf die Frage, warum die Streiks bei Amazon begonnen haben und immer noch andauern, gründet auf dem Strategiewechsel der Gewerkschaft ver.di, die sich seit Mitte der 2000er Jahre zunehmend im Konflikt organisiert (Kocsis 2013; vgl. Cregan 2013). Dieser hat effektiv zu einer Zunahme von Auseinandersetzungen geführt und das Sinken der Mitgliederzahlen abgebremst (Dribbusch/Birke 2012; Dribbusch 2017). Im Zuge dessen kam es außerdem zu einer Reihe von Minderheitenstreiks, insbesondere in solchen Unternehmen, in denen Gewerkschaftsmitglieder unterrepräsentiert sind. Wie verschiedene neuere Studien zeigen (Gallagher/Strauss 1991; Martin/Sinclair 2001; Akkerman et al. 2013; van Stekelenburg/Klandermans

2013), hängt die individuelle Entscheidung, in den Streik zu treten, auch vom Verhältnis zwischen Arbeiter:in und Gewerkschaft ab.[52] Allerdings ist davon auszugehen, dass die Entscheidung, sich an einem Minderheitenstreik zu beteiligen, ein großes Vertrauen in die Gewerkschaft und ihre Wirkkraft *(efficacy)* voraussetzt (Klandermans 1986).

Ein weiterer Grund für die ausdauernde Unterstützung der Streiks vonseiten der Beschäftigten könnte in der Reaktion des Amazon-Managements auf die Aktionen von ver.di liegen. Denn wenn es um industrielle Beziehungen in Deutschland geht, ist Amazon – so konstatiert Artus (2017) – ein »Dritte-Welt-Unternehmen« (Schroeder 2016). Ein Unternehmen also, das nicht mit Gewerkschaften verhandelt, das nicht einmal marginale Strukturen der Mitbestimmung gutheißt und die Verhandlung und den Abschluss von Tarifverträgen vollständig ablehnt. Das Amazon-Management hat, so oben beschrieben, gewerkschaftliche Aktivitäten im betrieblichen Alltag sogar aktiv behindert. Studien konnten zeigen, dass Arbeiter:innen dann dazu tendieren, in den Streik zu treten, wenn sie ein hohes Vertrauen in kollektive Strukturen der Interessenvertretung haben und überzeugt sind, dass Gewerkschaften das Recht haben, ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten (McClendon/Klaas 1993; Akkerman et al. 2013).[53]

Auch wenn das Vertrauen der Arbeiter:innen bei Amazon in die Gewerkschaft eine wichtige Rolle für die Streikmotivation spielt, stehen die Chancen scheinbar schlecht, diese Auseinandersetzung zu gewinnen – schließlich haben die Streiks noch nie dazu geführt, dass Arbeitsprozesse vollständig angehalten wurden. Zudem treten nicht alle Gewerkschaftsmitglieder in den Streik, manche verlassen möglicherweise sogar die Gewerkschaft (Waddington/Kerr 1999; Waddington 2006).

Es wird angenommen, dass es bestimmte Faktoren gibt, die Streikmotivationen negativ beeinflussen können. Zum einen sollte betrachtet werden, worin die Schaffung von Einfacharbeit resultiert: Die Arbeitenden benötigen keine beruflichen Qualifikationen, können schnell angelernt werden und sind somit

---

[52] In der vorliegenden Arbeit werden die Entscheidungshintergründe von ver.di, bei Amazon aktiv zu werden, nicht berücksichtigt, da sie für die individuelle Streikmotivation keine systematische Rolle spielen. Interessante Hinweise zu dieser Frage finden sich in den Publikationen von Schulten (2013; 2020) und Bock (2016).

[53] In Deutschland sind gewerkschaftliche Arbeit und Tarifverhandlungen eng verbunden mit den Sektoren/Industrien, denen Fachbereiche (z.B. Einzel- und Versandhandel) zugeordnet werden. Für ein besseres Verständnis des deutschen Systems »dualer Interessenvertretung«, das auf der Verantwortung von Gewerkschaften und Arbeitgebern für Tarifverhandlungen basiert, sowie der deutschen Besonderheit von Betriebsräten als primäre Form der betrieblichen Mitbestimmung, vgl. Dribbusch 2007: 267ff..

leicht ersetzbar. Dies hält Beschäftigte eher davon ab, sich an Streiks zu beteiligen. Ein Grund hierfür könnte sein, dass sie im Gegensatz zur unbefristeten Belegschaft einen instrumentellen Bezug zu ihrer relativ prekären Beschäftigung haben und sich kaum mit Amazon identifizieren (Artus 2008a). Zudem kann ihnen ihr Einkommen zu Alternativen für angelernte Tätigkeiten als geringeres Übel erscheinen, etwa gegenüber geringfügiger Beschäftigung, Mindestlöhnen in anderen Berufen oder Arbeitslosengeld II im Falle der Erwerbslosigkeit.

Ein weiterer Hinderungsgrund könnte der berufliche und schulische Hintergrund der jeweiligen Person sein. Studien deuten darauf hin, dass sich ein höheres Bildungsniveau negativ auf individuelle Streikmotivationen auswirkt (Martin/Sinclair 2001). Die Beschäftigten bei Amazon weisen eine große Heterogenität hinsichtlich ihrer beruflichen und schulischen Biografien auf, auch wenn niedrige Bildungsniveaus überwiegen, da Amazon insbesondere Arbeitsplätze für gering Qualifizierte anbietet und besonders unter Erwerbslosen neue Mitarbeiter:innen akquiriert. Es sei angemerkt, dass zum Teil auch hoch qualifizierte Personen von Amazon angestellt werden, die in ihrer eigenen Profession keine Arbeitsstelle (mehr) finden. Womöglich bedeutet die Anstellung bei Amazon für einige solcher Mitarbeiter:innen eine berufliche Weiterentwicklung (Cohen 1992). Für die Streikmotivation formuliere ich die Hypothese, dass die Erfahrung eines sozialen Aufstiegs Personen vom Streiken abhält.

Die lang anhaltenden Streikaktionen an den deutschen Amazon-Standorten bieten Gelegenheit zu analysieren, ob neben dem Vertrauen in die Gewerkschaft auch Faktoren wie der digitale Taylorismus und der qualifikatorische wie berufliche Hintergrund der Arbeiter:innen eine Rolle für oder gegen ihre Entscheidung zur Teilnahme am Streik spielen. Die Forschungssituation ist, dass bei Amazon Minderheitenstreiks stattfinden – ein besonders guter Ausgangspunkt zur Erfassung von tatsächlich handlungsrelevanten Faktoren. Zudem sind Daten zu Personen mit keinerlei Verbindung zur Gewerkschaft rar (für eine Ausnahme vgl. Dixon/Roscigno 2003; Dixon et al. 2004).

Streikbereitschaft in Leipzig und Rheinberg

Analysiert wird nun der relative Beitrag zweier Hauptfaktoren – Arbeitszufriedenheit und beruflicher Hintergrund – auf die Streikbereitschaft. Dies geschieht mithilfe einer Umfrage an zwei Amazon-Standorten und deren statistischer Auswertung. Dabei werden auch Aspekte wie Alter, Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Vertragsstatus, Verantwortung für Sorgearbeit, Lebensform, Einkommenszufriedenheit und Vertrauen in die Gewerkschaft in ihrem Einfluss auf die Streikbereitschaft berücksichtigt.

Der Fragebogen, die Umfrage und die Statistik

Hierzu habe ich im August 2014 in Leipzig und im November und Dezember 2016 in Rheinberg eine Umfrage durchgeführt. Aus dem Fragebogen werden nun 27 Fragen oder Aussagen (die in der Statistik Item genannt werden) in die statistische Analyse einbezogen (Tabelle 8 im Anhang).

Im Zentrum der statistischen Auswertung steht das Streikverhalten (als abhängige Variable).[54] Unterschieden wird zwischen Personen, die immer gestreikt haben, und jenen, die nie gestreikt haben. Es wird zuerst mit üblichen Verfahren nach einfachen statistischen Zusammenhängen gesucht (mit Chi-Quadrat- und Mann-Whitney-U-Tests). Im nächsten Schritt wird die Zahl der Items reduziert, die sich auf Arbeitszufriedenheit und beruflichen Hintergrund beziehen (mit zwei Faktorenanalysen). Im letzten Schritt wird schließlich bestimmt, welche Aspekte statistisch eine Vorhersage des Streikverhaltens erlauben (mithilfe einer Regressionsanalyse).

Insgesamt wurden von den Amazon-Beschäftigten 353 Fragebögen ausgefüllt und zurückgegeben (in Leipzig waren es 132, in Rheinberg 221). Nachdem sowohl Fragebögen mit fehlenden Angaben als auch Gelegenheitsstreiker:innen ausgeschlossen worden waren, konnte ein Datensatz von 223 Beschäftigten (davon 73 Streikende und 150 Nichtstreikende) in die statistische Analyse einbezogen werden. Von den 1.993 Amazon-Beschäftigten in Leipzig beteiligten sich 80 Beschäftigte, also vier Prozent der Belegschaft, an der Umfrage. In Rheinberg waren es mit 143 Umfrageteilnehmenden mindestens 3,4% von maximal 4.200 Beschäftigten.

Die zwei Distributionszentren

Zwei deutsche Amazon-Standorte gehen in die Teiluntersuchung ein: Das Distributionszentrum Leipzig ist im Jahr 2006 eröffnet worden und umfasst 75.000 Quadratmeter Lagerfläche. Der Standort Rheinberg wurde 2011 in Betrieb genommen und umfasst 110.000 Quadratmeter Lagerfläche – er ist somit einer der größten Amazon-Standorte in Deutschland. An jedem Standort sind zum Umfragezeitpunkt fast 2.000 Beschäftigte tätig, von denen etwa 1.700 in Einfacharbeit (das sogenannte Level 1) oder als Vorarbeiter:innen *(Leads)* eingestellt sind.[55] Weitere 50 Personen haben Managementstellen inne. Die

---

[54] Eine Variable bezeichnet, dass ein Item in einer statistischen Rechnung als Prädiktor (Variable zur Vorhersage eines Merkmals) oder Regressand (anhängige Variable einer Regression) fungiert. Die abhängige Variable ist die zu betrachtende Variable (hier Streikverhalten), deren Wert durch die unabhängigen Variablen vorhergesagt werden soll. Für weitere Erklärungen dazu sowie den statistischen Methoden siehe den Methodenbericht online.

[55] Security, Gärtner:innen, Reinigungskräfte und Cafeteriabeschäftigte sind extern angestellt und wurden nicht zur Belegschaft hinzugezählt. Da Amazon selbst keine

übrigen Beschäftigten sind Techniker:innen, Elektriker:innen, Gabelstaplerfahrer:innen und Arbeiter:innen, die Materialien (Verpackungen usw.) beschaffen. Im vierten Quartal des Jahres verdoppeln sich die Beschäftigtenzahlen in den einfachen Positionen, da zusätzlich Arbeitskräfte für die Wintersaison eingestellt werden.

Beide Standorte sind typische Ansiedlungsstandorte für Amazon in Deutschland: Die Regionen weisen zum Zeitpunkt der Ansiedlung hohe Arbeitslosenzahlen auf. Große Unterschiede zwischen Leipzig (Sachsen) und Rheinberg (Nordrhein-Westfalen) bestehen in der demografischen und sozioökonomischen Entwicklung: Die Wendezeit nach 1989 wirkte sich stark auf die wachsende Stadt Leipzig aus: Bis heute sind hier die Löhne niedriger als in Westdeutschland. Hinzu kommt, dass sich besondere Arbeiter:innen-Subjektivitäten entwickelt haben – in der Forschungsliteratur als »ostdeutsche Arbeitsspartaner« bezeichnet (Behr 2000; Hinke 2008; Dörre et al. 2016). Es sei anzunehmen, dass bestimmte Jahrgänge, die die Postwendezeit in den zusammenschmelzenden Belegschaften erlebt haben, eine eher anpassungsorientierte Arbeitshaltung entwickelt haben (für entgegengesetzte Tendenzen gerade bei jüngeren Beschäftigten vgl. Goes et al. 2015; Eversberg/Thiel 2017). Die Stadt gehört zum Logistik-Cluster Leipzig-Halle und ist durch ihre geografische Lage sowie eine trimodale Verkehrsanbindung gleichermaßen für Industrieansiedlungen, Logistik wie Onlineversandhandel interessant (Nehm et al. 2012; Invest Region Leipzig 2020) – und in diesem Punkt dem Standort Rheinberg bei Duisburg sehr ähnlich. Die schrumpfende Stadt Rheinberg wiederum hat mit den negativen Effekten der monokulturellen Industrie im Ruhrgebiet und dem Verschwinden der Kohle- und Stahlindustrie zu kämpfen, ist jedoch mit ihrer Nähe zum Duisburger Hafen ein wichtiger Handelsstandort. Die Region hat gewerkschaftliche Erfolge wie Misserfolge erlebt (Glock 2006). Beide Standorte in die Untersuchung aufzunehmen ermöglicht es, das Streikverhalten relativ von den regionalen Besonderheiten abzukoppeln.

An beiden Standorten hatten bereits vor der Umfrage Streikaktivitäten begonnen (in Leipzig im Mai 2013, in Rheinberg im Juni 2014). Diese fanden in regelmäßigen Abständen über das Jahr verteilt statt, mit einer höheren Intensität in den Wochen vor Weihnachten. Während der Umfrage in Leipzig fanden keine Streiks statt, in Rheinberg dagegen gab es mehrere Streiks. Vor der Umfrage in Leipzig hatten sich zwischen 200 und 600 Beschäftigte (etwa 20%) an

Zahlen zur Belegschaft herausgibt, basieren die Zahlen auf Angaben von Betriebsräten, die sie mir freundlicherweise zur Verfügung gestellt haben. Level 1 meint die niedrigste Gehaltsgruppe für solche Arbeiten, die nach einer kurzen Einarbeitungszeit ausgeführt werden können.

den Streiks beteiligt, während es in Rheinberg zur Zeit der Umfrage zwischen 450 und 600 Streikende waren (zwischen 11 und 25%).

Arbeitszufriedenheit und beruflicher Hintergrund

In den ersten statistischen Tests zeigten sich signifikante Unterschiede zwischen den Befragten in Leipzig und Rheinberg. Darin wurde deutlich, dass der Anteil der Streikenden, die sich in Leipzig an der Umfrage beteiligten, signifikant höher war als der Anteil der streikenden Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft (mit 48,8% gegenüber einer Streikbeteiligung, die bei etwa 20% lag). In Rheinberg lag die Streikrate im November und Dezember 2016 zwischen 11 und 25% und 23,8% der befragten Rheinberger Beschäftigten hatten gestreikt. Das Alter der Befragten liegt zwischen 18 und 67 Jahren und ergibt einen Mittelwert von 39 Jahren. Bei den Streikenden liegt der Mittelwert bei 43 Jahren, bei den Nichtstreikenden bei 37 Jahren (siehe Tabelle 2).

Nun sollte mit Faktorenanalysen die Zahl der Variablen auf weniger Faktoren reduziert werden. Jeder Faktor fasst dabei die Variablen zusammen, die untereinander stark zusammenhängen. Die Varianz jedes Faktors wiederum zeigt an, wie viele »Informationen« aus dem gesamten Pool der Ausgangsvariablen jeweils abgedeckt werden. In Bezug auf Arbeitszufriedenheit spielen zwei Faktoren eine Rolle. Sie werden in Tabelle 3 dargestellt. Der erste Faktor beinhaltet vier Aspekte aus dem Fragebogen: *Stress* (0,823), *Angst, zu erkranken* (0,810), *sich kontrolliert fühlen* (0,633) und *ausreichend Pausenzeiten ha-*

Tabelle 2: Streikverhalten, Geschlecht, Staatsbürgerschaft und Vertragsstatus nach Standort

		Leipzig – total (%)	Rheinberg – total (%)	Total (%)
Streikverhalten*	Streikende	39 (48,8%)	34 (23,8%)	73 (32,7%)
	Nichtstreikende	41 (51,3%)	109 (76,2%)	150 (67,3%)
Geschlecht	weiblich	32 (40,0%)	41 (28,7%)	73 (32,7%)
	männlich	48 (60,0%)	102 (71,3%)	150 (67,3%)
Staatsbürgerschaft*	deutsch	79 (98,8%)	97 (67,8%)	176 (78,9%)
	nicht-deutsch	1 (1,3%)	46 (32,2%)	47 (21,1%)
Vertragsstatus*	unbefristet	72 (90,0%)	55 (38,5%)	127 (57,0%)
	befristet, saisonal	8 (10,0%)	88 (61,5%)	96 (43,0%)

Anmerkung: statistische Signifikanz: * $p < 0,001$. Der Wert p beschreibt bei statistischen Hypothesentests das Signifikanzniveau. Ein p-Wert unter 0,05 zeigt an, dass ein nicht-zufälliger Zusammenhang besteht. Die Werte hinter dem Komma wurden gerundet.
Eigene Darstellung und Übersetzung, Quelle: Apicella/Hildebrandt 2019: 179

Tabelle 3: Faktorenanalyse zu Fragen der Arbeitszufriedenheit

	Faktor 1 (Stress und externe Kontrolle)	**Faktor 2 (Soziale Interaktion und Hierarchien im Betrieb)**
Erklärte Varianz durch Faktor in %	40,7%	13,0%
1. Arbeit ist interessant	-0,347	**0,672**
2. gutes Verhältnis zu Kolleg:innen	-0,028	**0,673**
3. gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	-0,209	**0,786**
4. ausreichend Mitbestimmung	-0,276	**0,696**
5. Stress	**0,823**	-0,075
6. Arbeit körperlich schaffen	-0,441	0,284
7. ausreichend Pausenzeiten	**-0,615**	0,303
8. Angst zu erkranken	**0,810**	-0,086
9. sich kontrolliert fühlen	**0,633**	-0,295

Anmerkung (gilt für die Daten aus Tabelle 3 und 4): Hervorgehobene Werte sind Faktorladungen; hier keine Angaben zu statistischer Signifikanz. Die Faktorladungen wurden nach der Rotation quadriert, d.h. die wurden statistisch aufbereitet, um sie leichter interpretieren zu können.
Eigene Darstellung und Übersetzung, Quelle: Apicella/Hildebrandt 2019: 181

ben (-0,615). Der Faktor erklärt 40,7% der Varianz und ich interpretiere ihn als *Faktor Stress und externe Kontrolle*. Der zweite Faktor schließt die vier Items *gutes Verhältnis zu Vorgesetzten* (0,786), *ausreichend Mitbestimmung* (0,696), *gutes Verhältnis zu Kolleg:innen* (0,673) und *Arbeit ist interessant* (0,672) ein und erklärt 13% der Varianz und ich nenne ihn *Faktor Soziale Interaktion und Hierarchien im Betrieb*.

In Bezug auf den beruflichen Hintergrund stellten sich bei der Faktorenanalyse ebenfalls zwei Faktoren als relevant heraus (Tabelle 4). Der erste Faktor umfasst *höchster Bildungsabschluss* (0,750), *überqualifiziert* (-0,617) und *vorherige Anstellung im Einzelhandel* (0,508); erklärt werden damit 24,1% der Varianz. Dieses Ergebnis wird interpretiert als *Faktor Schulische Bildung und Abstieg*. Der zweite Faktor schließt *vorherige Erwerbslosigkeit* (0,767) sowie *vorherige Verschuldung* (0,599) ein und erklärt 16,9% der Varianz. Er wird als *Faktor Ausweg aus Erwerbslosigkeit und Verschuldung* benannt.

Anhand dieser Analyse konnte die Zahl der Fragen im Fragebogen auf eine kleinere Zahl von Faktoren reduziert werden, ohne auf die in ihnen enthaltenen wichtigen Inhalte in der Untersuchung des Streikverhaltens zu verzichten.

Tabelle 4: Faktorenanalyse zu Fragen des beruflichen Hintergrunds

	Faktor 1 (Schulische Bildung und Abstieg)	**Faktor 2 (Ausweg aus Erwerbslosigkeit und Verschuldung)**
Erklärte Varianz durch Faktor in %	24,1%	16,9%
1. höchster Bildungsabschluss	**0,750**	0,075
2. vorher Einzelhandel	**0,508**	-0,013
3. vorher Logistik	0,401	-0,284
4. Aufstiegsmöglichkeiten	0,288	-0,403
5. vorher erwerbslos	0,349	**0,767**
6. vorher verschuldet	-0,186	**0,599**
7. überqualifiziert	**-0,617**	0,260

Eigene Darstellung und Übersetzung, Quelle: Apicella/Hildebrandt 2019: 181

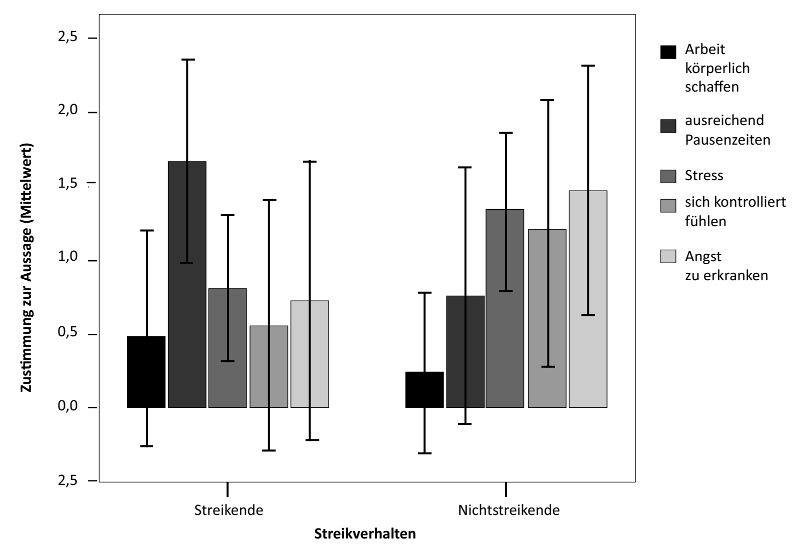
Interne und externe Gründe zu streiken: Vertrauen in die Gewerkschaft, Vertragsstatus, Stress und soziale Hierarchien

Worin bestand die Motivation für Amazon-Beschäftigte, den Streikaufrufen zu folgen, obwohl ihnen bewusst gewesen sein muss, dass sie eine Minderheit innerhalb der Belegschaft sein würden und die Streiks kurzfristig auch zu keinem Erfolg führen würden? Die logistische Regression zeigt, dass vier Variablen das vergangene Streikverhalten mit einer hohen Genauigkeit von 87,7% für Streikende und sogar 94,7% für Nichtstreikende vorhersagt ($N = 223$; $p = 0,016$). Die erste in dieses Modell eingeschlossene Variable ist der *Vertragsstatus*, also die Unterscheidung von befristeten und unbefristeten/saisonalen Anstellungen ($\beta = -0,58$; $p < 0,001$). Die zweite Variable ist *Vertrauen in die Gewerkschaft* ($\beta = 0,39$; $p < 0,001$), die dritte Variable ist *Stress und externe Kontrolle* ($\beta = 0,22$; $p < 0.001$), die vierte Variable ist *Soziale Interaktion und Hierarchien im Betrieb* ($\beta = -0,11$; $p < 0,04$).[56]

Um dieses Ergebnis besser interpretieren zu können, erstellten Helmut Hildebrandt und ich Balkendiagramme (siehe Abbildungen 3 und 4), in denen

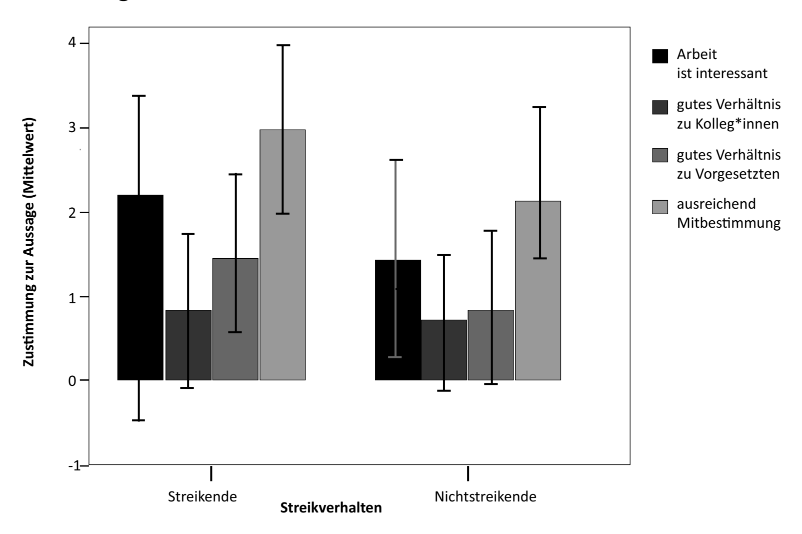
[56] N wird in der Statistik die Grundgesamtheit genannt. N = 223 heißt, dass dieses Ergebnis auf Grundlage von 223 vollständig ausgefüllten Fragebögen errechnet wurde. Der Beta-Wert (kurz β) steht für den Regressionskoeffizienten (hier errechnet nach Menard 2011). Er zeigt das Gewicht einer Variablen in einer Regressionsanalyse an, wobei gilt, dass ein hoher Wert (wie bei Befristung mit β = -0,58) eine große Effektstärke anzeigt und ein niedriger Wert gegen Null (wie bei Soziale Interaktion und Hierarchien im Betrieb mit β = -0,11) auf einen eher kleinen Effekt hinweist. So werden die Variablen leichter vergleichbar.

Abbildung 3: Stress und externe Kontrolle



Anmerkung: Der Mittelwert von der Variable Stress wurde durch zwei geteilt, um eine vergleichbare Skala in der Darstellung zu erhalten.
Eigene Darstellung, Quelle: Apicella/Hildebrandt 2019: 183

Abbildung 4: Soziale Interaktion und Hierarchien im Betrieb



Eigene Darstellung, Quelle: Apicella/Hildebrandt 2019: 184

die Erfahrungen der Streikenden und Nichtstreikenden hinsichtlich der Faktoren *Stress und externe Kontrolle* sowie *Soziale Interaktion und Hierarchien im Betrieb* dargestellt sind. Das Diagramm in Abbildung 3 verdeutlicht, dass Streikende mehr unter Stress bei der Arbeit und externer Kontrolle leiden als Nichtstreikende.

Die statistischen Ergebnisse legen nahe, dass mehrere Gründe für das Streikverhalten entscheidend waren – davon liegen zwei Gründe außerhalb des Arbeitsprozesses (extern) und zwei weitere Gründe im Arbeitsprozess selbst (intern) (Tabelle 5). Die externen Gründe sind *Vertrauen in die Gewerkschaft* (stark ausgeprägt unter den Streikenden) und *Vertragsstatus* – befristete Beschäftigungsverhältnisse halten Arbeiter:innen effektiv vom Streik ab. Die internen Gründe beziehen sich auf die von den Streikenden wahrgenommene hohe Arbeitsbelastung sowie die soziale Integration am Arbeitsplatz bei gleichzeitiger Forderung nach mehr betrieblicher Mitbestimmung.

Keine der anderen Variablen oder Faktoren wurden in das Modell zur Vorhersage des Streikverhaltens eingeschlossen. Dadurch ist ein sparsames Modell mit wenigen Variablen entstanden, dessen Genauigkeit mit einem Vorhersagewert von 92,4% außerordentlich hoch ist. Das Modell nimmt Elemente der organisatorisch-technischen Seite der Arbeit ebenso auf wie solche der politischen Ebene. Es bestätigt insofern die Hypothese, dass sich beide im Bewusstsein der Beschäftigten widerspiegeln und das Streikverhalten beeinflussen.

Tabelle 5: Externe und interne Gründe, (nicht) zu streiken

	Externe Gründe		**Interne Gründe**	
	Vertrauen in die Gewerkschaft	**Vertragsstatus**	**Faktor 1 Stress und externe Kontrolle**	**Faktor 2 Soziale Interaktion und Hierarchien im Betrieb**
Streikende	großes Vertrauen in die Gewerkschaft	unbefristeter Vertrag	hohe Arbeitsbelastung	sozial integriert; wenig Interesse an der Arbeit; starker Wunsch nach mehr betrieblicher Mitbestimmung
Nichtstreikende	geringes Vertrauen in die Gewerkschaft	befristeter Vertrag	niedrige Arbeitsbelastung	sozial integriert; großes Interesse an der Arbeit; Ambivalente Haltung zur betrieblichen Mitbestimmung

Eigene Darstellung und Übersetzung, Quelle: Apicella/Hildebrandt 2019: 182

Meinen Berechnungen zufolge ist also bestätigt, dass Arbeiter:innen wahrscheinlich streiken, wenn sie an einer kollektiven Vertretung und der Durchsetzung ihrer Interessen gegenüber ihrem Arbeitgeber interessiert sind und dabei der Gewerkschaft vertrauen. Sowohl die Hoffnung auf eine Umsetzung von gruppenbezogenen Interessen als auch das kollektive Vertrauen in Repräsentant:innen der Gewerkschaft beeinflussen Mobilisierungen (van Stekelenburg/Klandermans 2013) und dürfen auch den vorliegenden Ergebnissen nach als Determinante für Streikverhalten nicht unterschätzt werden. Dennoch bedarf es einer weiteren Klärung dieses Ergebnisses hinsichtlich der Quellen von Vertrauen oder Misstrauen in die Gewerkschaft, was für sich genommen eine komplexe Forschungsfrage aufwirft. Könnte es sein, dass das große Maß an Vertrauen in die Gewerkschaft mit dem gewerkschaftsfeindlichen Management von Amazon zusammenhängt?

Eine andere Erklärung für das große Vertrauen in die Gewerkschaft wäre, dass es sich auf die Wahrnehmung von tatsächlichen Möglichkeiten einer aktiven gewerkschaftlichen Beteiligung – ob allgemein oder in konkreten betrieblichen Strukturen durch Einbindung in Entscheidungsprozesse – und auf den Kontakt zu gewerkschaftlichen Organisationen bezieht (Waddington/Kerr 1999; Waddington 2006). Das Vertrauen könnte sich aber auch auf den Verlauf des Arbeitskonflikts und die gewählte Strategie, auf vergangene gewerkschaftliche (Miss-)Erfolge und persönliche Vorerfahrungen mit der Gewerkschaft sowie auf politische Orientierungen beziehen (McClendon/Klaas 1993; Martin/Sinclair 2001; Dixon et al. 2004; Gajewska/Niesyto 2009). In jedem Fall kann festgehalten werden, dass das Vertrauen in die Gewerkschaft eine wesentliche Rolle bei der Streikentscheidung spielt.

Während also das Vertrauen in die Gewerkschaft sehr wahrscheinlich dazu führt, sich am Streik zu beteiligen, hält eine befristete Anstellung die Beschäftigten tendenziell vom Streik fern. Tatsächlich führt das zentrale Element der Personalpolitik von Amazon – der hohe Anteil befristet Beschäftigter insbesondere während des Weihnachtsgeschäfts – dazu, dass Arbeiter:innen davon abgehalten werden, in den Streik zu treten. Wenn wir uns an den Machtressourcen der Beschäftigten orientieren, wird deutlich, dass dieses Ergebnis damit zusammenhängen könnte, dass befristet Beschäftigte mit der Entscheidung, am Streik teilzunehmen, ein sehr hohes Risiko eingehen (da ihnen ohne Begründung fristlos gekündigt werden kann), insbesondere, wenn sie auf eine Verlängerung oder Entfristung ihres Vertrags hoffen.

Befristet Beschäftigte können aber auch nur geringe Erwartungen haben, was Verbesserungen durch einen Tarifvertrag betrifft. Oder sie können gar keine langfristigen Perspektiven im Betrieb haben, was sie ebenfalls vom Streik fernhalten würde. Beschäftigte könnten auch freiwillig eine befristete Stelle angetreten haben, etwa Studierende, zur Verbesserung ihres Einkommens, und

deswegen nicht an den Streiks teilnehmen. Hier ist eine vertiefende Untersuchung notwendig, die die genannten Aspekte befristeter Beschäftigung aufgreift und vertiefend diskutiert. Dies gilt etwa auch hinsichtlich der Beschäftigungsdauer, für die Studien bereits zeigen konnten, dass die fortschreitende Flexibilisierung der Arbeitszeit und -dauer die Streikbereitschaft senkt (Buttigieg et al. 2008; Jansen et al. 2014). Zudem muss die Gruppe der befristet Beschäftigten differenzierter betrachtet werden, um diesen Zusammenhang sinnvoll interpretieren zu können (siehe Teil 4).

Die Untersuchung der individuellen Streikmotive konnte die große Bedeutung der Arbeitszufriedenheit für die Streikbereitschaft bestätigen (Martin 1986; Ng 1991; McClendon/Klaas 1993; Jansen et al. 2014). Die Kritik an konkreten Arbeitsprozessen veranlasst Beschäftigte, in den Streik zu treten. Demgegenüber sind Nichtstreikende zufrieden mit ihrer Arbeit. Dieser Gegensatz kann sehr deutlich in Abbildung 3 gesehen werden, bei dem der Faktor »Stress und externe Kontrolle« die größten Unterschiede aufweist. Die Ergebnisse liefern zudem eine klare und differenzierte Sicht auf die Arbeitszufriedenheit: Sie legen nahe, dass Stress, die Angst, zu erkranken, das Gefühl der ständigen Kontrolle sowie als ungenügend wahrgenommene Pausenzeiten Arbeiter:innen zum Streik motivieren (Abbildung 3).

Des Weiteren wurde der Faktor »Soziale Interaktion und Hierarchien im Betrieb« in das Modell der Regressionsanalyse aufgenommen. Streikende und Nichtstreikende unterscheiden sich hinsichtlich ihres Verhältnisses zu Vorgesetzten, ihrer Haltung zur betrieblichen Mitbestimmung und ihres Interesses an der Arbeit selbst (Abbildung 4). Zu überprüfen wäre hier, ob ein schlechtes Verhältnis zu Vorgesetzten im individuellen Fall die Ursache für die Streikbeteiligung war oder aber deren Effekt. Erstaunlich ist zudem das unterschiedlich artikulierte Interesse von Beschäftigten an denselben Tätigkeiten.

Beide Gruppen – Streikende wie Nichtstreikende – haben ein gutes Verhältnis zu ihren Kolleg:innen. Der Faktor »Soziale Interaktion und Hierarchien im Betrieb« bildet dabei eine Art Hybrid aus Effekten der organisatorisch-technischen Seite der Arbeit, die sich bei den Streikenden als Desinteresse an der Arbeit äußern, und der politischen Seite, die sich im Wunsch nach mehr Mitbestimmung äußern. Dieses Ergebnis unterstützt die Hypothese, dass der Faktor Arbeitszufriedenheit einer detaillierteren Untersuchung bedarf, weil die Streikentscheidung stark mit den Strukturen der Arbeit bei Amazon zusammenhängt. Die Ergebnisse der Regressionsanalyse legen eine erweiterte Untersuchung der Gründe und Effekte von Stress, Kontrollen und Hierarchien im Dienstleistungssektor nahe. Zudem sollte auf das Verhältnis von Konflikten und Arbeitszufriedenheit bei Personen mit unterschiedlichem Vertragsstatus näher eingegangen werden (Wilkin 2013).

Kein Zusammenhang mit dem Streikverhalten

Hinsichtlich der beiden Faktoren zum beruflichen Hintergrund (Faktor *Schulische Bildung und Abstieg* und *Ausweg aus Erwerbslosigkeit und Verschuldung*) sowie des Items *Geschlecht* und anderer demografischer Variablen sind hier zwei Ergebnisse hervorzuheben: Erstens hat keiner der Faktoren zum Regressionsmodell beigetragen. Die Annahme, dass Streikende früher tendenziell eher einen sozialen Abstieg erlebt haben als Nichtstreikende, hat sich den Daten nach ebenso wenig bestätigt wie diejenige, dass zuvor erwerbslose Personen eher geneigt sein würden, nicht zu streiken. Frauen folgen Streikaufrufen genauso oft wie ihre männlichen Kollegen. Auch wenn die Amazon-Belegschaft eine hohe Diversität hinsichtlich demografischer und beruflicher Hintergründe aufweist, konnte die Untersuchung nicht bestätigen, dass diese Aspekte die Streikbeteiligung beeinflussten – wie es andere Studien nahelegen (Cohen 1992; McClendon/Klaas 1993; Dixon/Roscigno 2003; Buttigieg et al. 2008).

In Bezug auf dieses Ergebnis sollte zweitens beachtet werden, dass die Zusammensetzung der Belegschaft bei Amazon in vielerlei Hinsicht – mit Ausnahme des hohen Anteils an befristet und saisonal Beschäftigten – nicht derjenigen im gesamten Dienstleistungssektor mit einem hohen Anteil an Frauen, prekär Beschäftigten und Migrant:innen entspricht (Artus 2013; Kutlu 2013; Artus/Pflüger 2015; Dörre 2016). Die Daten zeigen, dass in den untersuchten Distributionszentren nicht notwendigerweise viele Migrant:innen (gemessen an den Angaben zur Staatsbürgerschaft) arbeiten, dass nur wenige Beschäftigte Teilzeitjobs haben und dass die meisten Beschäftigten Männer sind (siehe Tabelle 2).[57] Es ist festzuhalten, dass sich die Arbeit in den Distributionszentren erheblich von der typischen Frauen:arbeit im stationären Einzelhandel unterscheidet.

Insbesondere der hohe Anteil an in Vollzeit Beschäftigten könnte erklären, dass das Item *Geschlecht* nicht in das Modell zur Vorhersage von Streikverhalten eingeflossen ist. Schließlich korreliert die Variable *Voll- oder Teilzeitbeschäftigung* nicht mit dem Streikverhalten von Frauen oder Männern. Außerdem gab nur die Hälfte der befragten Frauen an, Sorgeverpflichtungen gegenüber Kindern oder älteren Menschen zu haben, zudem liegt keine statistische Korrelation zwischen Streikenden/Nichtstreikenden und Sorgeverpflichtungen (noch zwischen weiblichen Streikenden und Nichtstreikenden) vor.

Auch die Einschätzung der eigenen finanziellen Situation trug nicht zur Regression bei, obwohl diesbezüglich statistisch signifikante Unterschiede zwischen Streikenden und Nichtstreikenden bestehen. Streikende und Nicht-

[57] Weitere detaillierte Informationen zu den Beschäftigten, auf die ich mich in diesem Abschnitt beziehe, finden sich im Online-Methodenbericht.

streikende zeigten außerdem keinen signifikanten Unterschied bezüglich der finanziellen Unterstützung anderer Personen.

Obwohl also ver.dis Streikziel – die materielle Besserstellung durch einen Tarifvertrag – und die Streikgründe von Arbeiter:innen nicht identisch sind, bleibt paradoxerweise das Vertrauen in die Gewerkschaft bei den Streikenden zentral für ihre Entscheidung, in den Streik zu treten. In diesem Sinne bestätigen die Ergebnisse nicht, dass finanzielle Missstände das dominante Motiv hinter der Streikbeteiligung sind (Martin/Sinclair 2001).

Was jedoch ins Auge fällt, ist die Tatsache, dass etwa die Hälfte der befragten Arbeiter:innen eine »arbeitsspartanische« Haltung gegenüber ihren niedrigen Löhnen offenbarten, wenn sie angaben, sich finanziell abgesichert zu fühlen. Denn einfache Amazon-Angestellte verdienen mit rund zehn Euro pro Stunde zwar mehr als den Mindestlohn (seit 2017 liegt dieser bei 8,84 Euro), jedoch weniger als der Durchschnitt in Einzel- und Versandhandelsunternehmen mit einem Tarifvertrag (seit 2017 liegen die Stundenlöhne hier bei rund 13 Euro bei Neueinstellung). Es werden also mehr Informationen darüber benötigt, warum die Beschäftigten ihr vergleichsweise niedriges Einkommen nicht negativer wahrnehmen. Außerdem bleibt zu klären, was die meisten Beschäftigten davon abhält, zu streiken, wo doch eine Streikbeteiligung nur ein geringes finanzielles Risiko birgt. Schließlich schaffen die Gewerkschaften in Deutschland durch die Zahlung von Streikgeldern ein streikfreundliches Klima. Zu klären ist außerdem, ob die Einschätzungen der Beschäftigten zu ihrer finanziellen Sicherheit womöglich mit mangelnden regionalen Jobalternativen oder aber mit einer standortübergreifenden Orientierung an noch niedrigeren Einkommen zusammenhängen.

Die vorliegende Teilstudie weist einige Einschränkungen auf. Wegen des schwierigen Zugangs zu Daten über Amazon sind die Ergebnisse statistisch nicht repräsentativ. Deswegen ist das Risiko eines Bias in der Untersuchung hoch. Dennoch weisen unsere Ergebnisse Validität auf: zum einen aufgrund der großen Zahl an Teilnehmer:innen an der Umfrage sowie aufgrund ihres standortübergreifenden Charakters. Zudem konnte eine hohe Zahl von Nichtstreikenden (zwei Drittel des Samples) motiviert werden, sich an der Umfrage zu beteiligen, wodurch die Verteilung von Streikenden und Nichtstreikenden in den Daten derjenigen in der Belegschaft recht ähnlich ist.

Es muss weiterhin erwähnt werden, dass sich in der deskriptiven Analyse Unterschiede zwischen den zwei Standorten gezeigt haben, die weiterer Erklärungen bedürfen. Obwohl die Streikaktivitäten an beiden Standorten schon vor der jeweiligen Umfrage stattfanden, sind die Umfragen nicht uneingeschränkt vergleichbar, da sich 2014 die Streiks gerade auf mehrere Standorte ausbreiteten, während 2016 eher ein Gefühl der Stagnation um sich griff. Obwohl Hauptaustragungsorte der Streiks bei Amazon nach wie vor die deutschen Stand-

orte sind, ist eine reizvolle Forschungsfrage, inwiefern die Ergebnisse sich auf andere nationale Kontexte übertragen lassen. Schließlich expandiert Amazon weiterhin und knüpft ein immer engeres globales Netz aus Distributionszentren, in denen sich die Arbeitsverhältnisse und -prozesse stark ähneln (für die Arbeitsverhältnisse in Frankreich vgl. Malet 2015, für Großbritannien Briken/Taylor 2018 und für Polen Owczarek/Chełstowska 2018). Es entstehen zunehmend systematische Forschungen zu den Streikaktivitäten und laufenden Organisierungsprozessen in Polen, Frankreich, Spanien, Italien und den USA und deren internationale Vernetzung (zum Überblick von Verlauf und Aktivitäten in Europa vgl. Boewe/Schulten 2019a, Alimahomed-Wilson/Reese 2020). Hierzu möchte der im nächsten Teil unternommene europäische Vergleich von Streikmotiven einen Beitrag leisten.

Teil 3: Sonderfall Deutschland? Streikmotive bei Amazon in Rheinberg und Castel San Giovanni[58]

Wenn das Unternehmen Amazon ein neues Fulfillment Center eröffnet, sind die Arbeitsprozesse bis hin zu den Bezeichnungen von Arbeitsgeräten oder -tätigkeiten identisch mit denen in anderen Fulfillment Centern. Bei der Expansion bleibt die organisatorisch-technische Seite also konstant. Gleichzeitig agiert Amazon als Unternehmen global und ist heute längst nicht nur in den USA und Zentraleuropa, sondern auch in China, Indien, Japan, Mexiko, Brasilien, Australien und Südafrika und damit in sehr verschiedenen nationalen Kontexten vertreten. Dabei sind die Standorte nicht willkürlich und »gleich« verteilt, wie in Debatten zur Globalisierung manchmal suggeriert wird. Denn die neuen digitalen Technologien sowie die Logistik selbst erlauben es dem Unternehmen, sich strategisch vorteilhafte lokale Bedingungen auf der ganzen Welt auszusuchen, die eine jeweils unterschiedliche Gestaltung der politischen Seite der Arbeit, also des Verhältnisses zwischen Kapital und Arbeit, erlauben. Dabei macht sich Amazon die spezifischen Arbeits- und Lebensbedingungen vor Ort zunutze, die immer durch (historische) Kämpfe geprägt sind (vgl. Silver 2008; Tsing 2009; Wallerstein 2011). Diese können sich auf Lohnniveaus oder aber auf den Grad der Mitbestimmung im Unternehmen durch Arbeiter:innen und Gewerkschaften beziehen. Somit entstehen mit der digitalen und logistischen Revolution – ganz anders als die Erzählungen zur Globalisierung vermuten lassen – neben neuen Verbindungen auch neue Grenzen (Mezzadra/Neilson 2013a), die sich anhand der Expansion des Unternehmens in Europa nachzeichnen lassen.

Indes expandiert nicht nur Amazon, sondern auch der gegen das Unternehmen gerichtete Widerstand, und zwar scheinbar ungeachtet der konkreten Kontexte, in denen es sich jeweils ansiedelt. Es sind sowohl Formen des zivilgesellschaftlichen Widerstands gegen Amazon[59] als auch vielfältige gewerkschaftliche Formen des Widerstands entstanden und gewachsen. So gibt es unter dem gewerkschaftlichen Dachverband UNI Global Union schon seit 2014 internationale Vernetzungstreffen der Mitgliedsgewerkschaften, zunächst im

---

[58] Dieser Teil ist in gekürzter englischsprachiger Fassung bei *Sozial.Geschichte Online* erschienen (Apicella 2020).

[59] So gab es innerhalb des Unternehmens eine Petition für eine CO_2-sparende Umstrukturierung, Proteste gegen Neuansiedlungen in New York und Berlin, gegen den gesundheitsschädigenden Impact von Ansiedlungen auf Communitys bis hin zu Aktionen und Streiks zum sogenannten Black Friday, der in den USA die Weihnachtseinkaufssaison eröffnet und mittlerweile auch in Europa beworben wird (Amazon Watchblog 2017; Goodman 2019; 350Seattle 2020; Transnational Social Strike Platform 2020).

Rahmen der Amazon-Arbeitsgruppe der Sektion UNI Commerce und ab 2015 sektionsübergreifend unter dem Titel Amazon-Allianz (Interview Sean UNI 2019). Mittlerweile nehmen an diesen halbjährlich stattfindenden Treffen Vertreter:innen aus 15 Ländern in Europa, Nord- und Südamerika sowie Australien teil, wobei die Delegierten vorwiegend hauptamtliche Gewerkschafter:innen und weniger ehrenamtliche, betriebliche Aktive sind (Boewe/Schulten 2019a: 8, 37f.).

Die Vielfalt und Entschlossenheit des Widerstands der Amazon-Beschäftigten sind jedoch durch ihre Streiks am deutlichsten vernehmbar. Diese gab es zuerst in Deutschland und später auch an Standorten in Frankreich, Italien, Polen, Spanien und den USA. Im Laufe der Jahre konnten vielgestaltige Streikformen erprobt werden: mehrtägige Streiks, international koordinierte Streiktage, aber auch Streiks aus dem laufenden Betrieb. Besonders spektakulär war die Blockade des spanischen Standorts San Fernando de Henares 2018, bei der einfahrende Lkws gestoppt und Streikbrecher:innen von der Arbeit abgehalten wurden (Alonso 2018).

In Polen kam es 2016 zu einem solidarischen Bummelstreik am Standort Poznań, als dort die Produktivitätszahlen heraufgesetzt wurden, weil in Bad Hersfeld gestreikt wurde. Zudem gab es Demonstrationen von Amazon-Beschäftigten, medienwirksame symbolische Aktionen und gegenseitige Besuche von Streikenden. So fanden anlässlich der Verleihung des Axel-Springer-Preises an Jeff Bezos Proteste in Berlin sowie Aktionen vor der europäischen Zentrale in Luxemburg statt.[60]

2018 forderten die spanische Gewerkschaft Comisiones Obreras (CCOO), die Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) und die französische Confédération Générale du Travail (CGT) das Management von Amazon Europa zu Verhandlungen über die Einrichtung eines europäischen Betriebsrats auf, die noch nicht abgeschlossen sind (CCOO et al. 2018). Im italienischen Castel San Giovanni konnte, wie bereits erwähnt, erstmalig eine betriebliche Einigung durch die Gewerkschaften erstritten werden. Allerdings wird eine umfassende Durchsetzung von tarifvertraglichen Einigungen an den übrigen italienischen Standorten und auch international weiterhin blockiert, sodass der Standort Castel San Giovanni eine bedeutsame Ausnahme bleibt. Gleichzeitig zeigt sie, dass sich Amazon bei entsprechender staatlicher Regulierung und unter gewerkschaftlichem Druck auf eine Einigung einlässt, die zumindest partiell die politische Gestaltung der Arbeit berührt.

[60] Neben den Streiks gibt es eine Fülle von niedrigschwelligen alltäglichen Akten der Sabotage und Arbeitsverweigerung, die Beschäftigte eher »im Stillen« durchführen. Diese wurden in der vorliegenden Arbeit jedoch nicht untersucht.

Amazon bringt also einerseits homogene Arbeitsprozesse hervor und passt andererseits in heterogenen Kontexten die politische Gestaltung der Arbeit an. Dabei entstehen sowohl neue Formen von Subjektivitäten wie von Widerständen (Bernes 2013) in einzelnen Betrieben wie darüber hinaus. Dass vielerorts Streiks stattfinden, legt die Vermutung nahe, dass in der international homogenisierten organisatorisch-technischen Seite der Arbeit die Ursache für die Proteste liegt.

Mit Blick auf die bis hierhin dargelegten Forschungsergebnisse stellt sich die Frage, ob es sich bei den Amazon-Streiks, die zuerst an den zwei deutschen Standorten Bad Hersfeld und Leipzig stattfanden, um einen deutschen Sonderfall handelt. Oder lassen sich die gewonnenen Erkenntnisse über die Streikmotive auf andere Standorte übertragen?

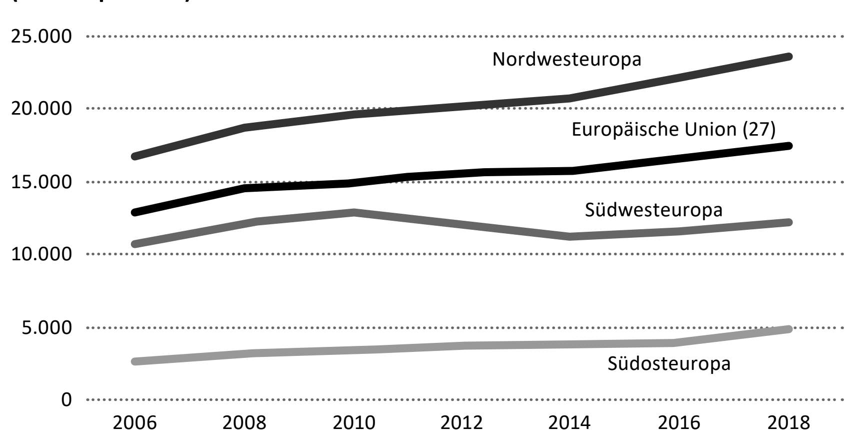
Um den verschiedenen nationalen Kontexten und Regularien Rechnung zu tragen, möchte ich insbesondere auf die Bedeutung der Forderung nach höheren Löhnen für die Streiks in Castel San Giovanni und Rheinberg eingehen und deren Potenzial als Hebel für größere Umwälzungen bei Amazon diskutieren (*Leverage Effect*). Das Vorhandensein dieses Potenzials legen die Streikkampagnen der Gewerkschaft ver.di und der italienischen Gewerkschaften CGIL, CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori), UIL (Unione Italiana del Lavoro) und UGL (Unione Generale del Lavoro) nahe, da sie mit dem Ziel eines Tarifvertragsabschlusses die politische Seite der Arbeit bei Amazon (besonders die Lohnhöhe) aufgreifen.

Politische Löhne und Lohnstruktur in Europa

Zunächst wird ein Blick auf die europäische Lohnstruktur geworfen, um Amazon als »politischen« Arbeitgeber einordnen zu können. Löhne sind auf allen gesellschaftlichen Ebenen von großer Bedeutung: auf der Ebene der einzelnen Person, die durch ihr Einkommen ihre alltäglichen Bedürfnisse befriedigt, über diejenige der Arbeiter:innen und Arbeitgeber:innen, zwischen denen als Gruppen die Löhne ausgehandelt werden, bis hin zum Staat, der die Rahmenbedingungen schafft, etwa durch gesetzlich festgelegte Mindestlöhne. Insbesondere die staatliche Ebene ist für den Blick auf die Europäischen Union (EU) von besonderer Bedeutung, da zwischen den Mitgliedsstaaten Mindestlohnstandards und Durchschnittslöhne stark auseinanderfallen. Die Mindestlöhne liegen in der EU zwischen 11,97 Euro (in Luxemburg) und 1,72 Euro (in Bulgarien) (WSI 2019), wobei es auch Länder ohne gesetzlich festgelegten Mindestlohn (etwa Italien) gibt.

Die Durchschnittslöhne zeigen ein ähnliches Bild: Laut Eurostat-Daten liegt 2014 der durchschnittliche Stundenlohn aller 27 EU-Länder bei 15,29 Euro,

Abbildung 5: Medianeinkommen in verschiedenen europäischen Regionen (in Euro pro Jahr)



Anmerkung: Nordwesteuropa = Belgien, Deutschland, Niederlande; Südosteuropa = Bulgarien, Polen, Rumänien, Ungarn; Südwesteuropa = Griechenland, Italien, Portugal, Spanien; eigene Darstellung; Quelle: Eurostat 2020b

mit einer Spannweite von 27,61 Euro in Dänemark und 2,34 Euro in Bulgarien (Eurostat 2020a).[61]

Die dramatische Ungleichheit wird auch auf regionaler Ebene sichtbar, etwa, wenn wir die Medianeinkommen verschiedener EU-Regionen miteinander vergleichen. Hier zeigt sich, dass sich die Ungleichheit der Einkommen ab 2008, also nach der letzten Krise, weiter verschärft hat (siehe Abbildung 5).

Trotz starkem Wirtschaftswachstum in Südosteuropa liegen die Durchschnittslöhne dort deutlich unter dem europäischen Schnitt. In Südwesteuropa ist der Abstand zum EU-Durchschnitt nach Jahren der Annäherung infolge der Finanzkrise von 2008 wieder gestiegen, sodass die Durchschnittslöhne in dieser Region heute immer noch deutlich unter dem EU-Durchschnitt liegen. Es kann also geschlussfolgert werden, dass sich die EU bei den Lohnniveaus nicht nur in Süden und Nordwesten aufspaltet, sondern sich überdies Südwesten und Südosten stark voneinander unterscheiden (Syrovatka et al. 2018; Api-

[61] Die hier angegebenen durchschnittlichen Stundenlöhne gelten für Unternehmen mit zehn oder mehr Arbeitnehmer:innen und für Industrie, Dienstleistungen und Baugewerke insgesamt (ohne öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung). Aufgrund von Unterschieden in der nationalen Datenerhebung liegen keine aktuelleren Daten bei Eurostat vor.

cella/Hildebrandt 2019). Diese Divergenzen sind besonders deshalb ambivalent, da gleichzeitig die politischen Gemeinsamkeiten in der EU zunehmen (beispielsweise bei der Regulation von Arbeitsmarkt- und Lohnpolitik; vgl. dazu Sablowski et al. 2018). Fest steht: Amazon bewegt sich in Europa keineswegs in einem homogenen Raum.

Amazon in Europa

Bereits vier Jahre nach seiner Gründung in Seattle (1998) trat das Unternehmen in den europäischen Markt ein. Heute ist Amazon größter europäischer Onlineversandhändler. Mittlerweile beläuft sich die Zahl der europäischen Distributionszentren auf etwa 79, Tendenz steigend (siehe Tabelle 6).

Bei der Auswahl der Standorte für die Distributionszentren folgt Amazon verschiedenen Kausalitäten: einer räumlich-geografischen Logik, einer am Absatz- und Arbeitsmarkt orientierten Logik sowie einer an lokalen arbeitsrechtlichen und lohnpolitischen Bedingungen ausgerichteten Logik.

Räumlich-geografische Logik

»Zeit ist Geld« im Onlineversandhandel und hierfür ist eine effiziente und möglichst reibungslose Abwicklung der Warenbewegungen zentral. Dazu müssen alle Standorte eine gute Verbindung zu Transportinfrastrukturen aufweisen, also zu Häfen, Bahnhöfen, Flughäfen und Autobahnen. Um einen schnellen Umschlag der Waren flächendeckend zu garantieren, hat Amazon sein Distributionssystem nicht national, sondern kontinental aufgestellt. Es basiert auf einer steigenden Zahl von Regionallagern, die, um insbesondere Kund:innen in Westeuropa rasch beliefern zu können, quasi »nach Lehrbuch« in den Großräumen London, Paris, Barcelona, Mailand, Dortmund und Kopenhagen angesiedelt sind, denn so dauern Lkw-Lieferzeiten maximal drei Tage (vgl. Vahrenkamp et al. 2012: 137).

Am Absatz- und Arbeitsmarkt orientierte Logik

Zusätzlich zur logistisch-rational ausgerichteten Verteilung seiner Distributionszentren achtet Amazon darauf, dass die Standorte in absatzstarken Gegenden mit hohem Kund:innenaufkommen errichtet werden. Die größte Dichte an Distributionszentren weist heute Großbritannien mit 26 Fulfillment Centern auf, gefolgt von Deutschland mit 15 FCs. Italien wiederum kann mit sieben Standorten zu den weniger durchdrungenen und in diesem Sinne weniger bedeutsamen Märkten in Europa gezählt werden.

In der frühen Aufbauphase des europäischen Distributionsnetzes fanden Ansiedlungen vor allem in solchen Regionen statt, in denen es einerseits steu-

Tabelle 6: Europäische Amazon-Distributionszentren nach Ländern

Land	**Bevölkerung (in Mio.)**	**Anzahl der Standorte**	**Standorte**
Großbritannien	67,02	26	Avonmouth, Bedford, Bolton, Chesterfield, Coalville, Coventry, Darlington, Dartford, Daventry, Doncaster, Dunfermline, Dunstable, Durham, Gourock, Hinckley, Hemel Hempstead, Kegworth, Manchester, Mansfield, Milton Keynes, Peterborough, Rugby, Rugeley, Swansea, Tilbury, Warrington
Deutschland	83,16	15	Achim, 2x Bad Hersfeld, Brieselang, Dortmund, Frankenthal, Graben, Koblenz, Leipzig, Mönchengladbach, Pforzheim, Rheinberg, Werne, Winsen, Sülzetal
Polen	37,95	13	Bolesławiec, 2x Katowice, Kołbaskowo, 2x Łódź, 2x Poznań, Sosnowiec, 4x Wrocław
Spanien	47,33	10	4x Barcelona, 5x Madrid, Sevilla
Frankreich	67,32	7	Boves, Brétigny-sur-Orge, Lauwin-Planque, Montélimar, Saran, Senlis, Sevrey
Italien	59,64	7	Castel San Giovanni, Castelguglielmo, Colleferro, Novara, Passo Corese, Torrazza, Vercelli
Slowakei	5,45	1	Sered
Tschechische Republik	10,69	1	Dobrovíz

Anmerkung: Die Angaben zur Anzahl der FCs divergieren je nach Quelle erheblich.
Quellen: Amazon Jobs (2021); MWPVL (2021). Bevölkerungszahlen für den 1. Januar 2020 nach (Eurostat 2021). Stand Juni 2021.

erliche Erleichterungen, günstige Mieten sowie lokalpolitische Unterstützung (wie Steuererlasse oder behördliche Hilfe durch Schnellverfahren bei der Bauerlaubnis) gab. Andererseits sicherte sich das Unternehmen Vorteile, indem es Regionen mit hoher Erwerbslosigkeit und kaum alternativen Arbeitgeber:innen auswählte, um schnell Beschäftigte rekrutieren und an sich binden zu können. Mit der zunehmenden Bedeutung des Onlineversandhandels hat sich diese Ansiedlungsstrategie geändert: Das Unternehmen expandiert weiterhin, sucht je-

doch für neue Ansiedlungen zunehmend die Nähe zu Stadtzentren, während die Belegschaften der großen Standorte (etwa Rheinberg) reduziert werden (von fast 2.000 Beschäftigten 2016 auf etwa 1.400 Ende 2018).[62]

An arbeitsrechtlichen Bedingungen orientierte Logik

Schließlich spielen auch lokale und regionale Unterschiede bei Löhnen, Arbeitszeiten, Steuerrecht und der politischen Unterstützung (etwa durch reduzierte Gewerbesteuern, schnelle Baugenehmigungen oder Unterstützung bei der Rekrutierung von Arbeitskräften) eine Rolle für die Ansiedlungen. Dazu Boewe und Schulten: »Amazon versucht überall konsequent, die Spielräume, die nationale Gesetze zulassen, bis zum Maximum auszuschöpfen. Das gilt für die Steuern und Abgaben ebenso wie für Arbeitskosten und -bedingungen. Tarifverträge werden allenfalls dort angewendet, wo eine gesetzliche Verpflichtung existiert. Nirgends werden Gewerkschaften bislang als Verhandlungspartner im Sinne kollektiver Aushandlungsprozesse (collective bargaining) anerkannt.« (Boewe/Schulten 2019a: 20)

Diesen Überlegungen folgend wird nachvollziehbar, warum Amazon ab 2013 Standorte in Polen und Tschechien eröffnete, die zunächst allein den deutschen Markt belieferten: Beschäftigte verdienten in Polen zu dieser Zeit wenig mehr als 3 Euro pro Stunde und sollten im Fall von Streiks an deutschen Standorten die Auslieferung übernehmen (Ruckus 2016; Amazon Workers and Supporters 2018).[63] Dies soll ein Blick auf die Löhne an den polnischen Standorten verdeutlichen: Beschäftigte in Wrocław bekamen 2019 einen Stundenlohn von 17,50 bis 18,50 Złoty (etwa 4,12 bis 4,36 Euro brutto) – wobei der Lohn in Poznań mit 18,50 bis 19,50 Złoty (etwa 4,36 bis 4,48 Euro) etwas höher lag. Im Herbst 2015 war der Stundenlohn auf 14 Złoty (etwa 3,29 Euro) angehoben worden, zuvor lag er bei 12 bis 12,50 Złoty (etwa 2,82 bis 2,94 Euro) (Ruckus 2016; Ruckus/Podróżny 2016; Boewe/Schulten 2019a). Nicht zuletzt durch die zeitliche Nähe der Errichtung polnischer und tschechischer Standorte zu den Streiks in Deutschland muss eine Verbindung zwischen diesen

[62] Von Schwierigkeiten bei der Arbeitskräfterekrutierung berichten Boewe und Schulten für spanische Standorte (2019a: 29). Dies führt in Deutschland zu einer gezielten Anwerbung von Migrant:innen und Geflüchteten oder zur Ausweitung des Anwerberadius, wodurch Beschäftigte aus großen Entfernungen zum Arbeitsplatz pendeln. In Brieselang bei Berlin pendeln einige Arbeiter:innen sogar täglich von Polen. Dies gibt einen Hinweis auf die gesteigerte Marktmacht der Beschäftigten an den neuen Standorten.

[63] Obwohl bis 2016 keine polnische Übersetzung der Amazon-Webseite existierte, wurden dort ab 2013 Distributionszentren angesiedelt, die ausschließlich den deutschen Markt bedienten. Eine eigene Website für den polnischen Markt soll 2021 starten.

Neueröffnungen und der den Streiks abträglichen Standortkonkurrenz hergestellt werden (Owczarek/Chełstowska 2018). Auch in der öffentlichen Debatte wie innerbetrieblich spielten die Neueröffnungen eine wichtige Rolle (Boewe/Schulten 2019a).[64]

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Amazon *erstens* bei der Ansiedlung von Standorten die rasche, logistisch durchdachte Warenauslieferung in alle Ecken Europas anstrebt. Ein derartig dichtes Netzwerk aus Distributionszentren bietet – aus Perspektive des Managements – den Vorteil der Risikominimierung von Lieferausfällen, die durch Staus, Unwetter oder eben durch Streiks entstehen können. So betrachtet steckt in der logistischen Organisierung der Verkaufsarbeit bei Amazon auch ein Moment der Aufstandsbekämpfung.

Die Verteilung der Standorte bildet nicht nur eine den Raum rational abdeckende Struktur ab, sondern folgt *zweitens* ökonomischen Motiven zur Profitmaximierung, insofern die Absatz- und Arbeitsmärkte berücksichtigt werden. Auffällig ist, dass die Orte hoher Kapitalakkumulation und Bevölkerungsdichte im Zentrum und im Norden Europas auch zu höheren Bedarfen und Umsätzen im Onlineversandhandel führen. Dies spiegelt sich in der höheren Zahl von Standorten dort wider. Währenddessen fungieren (semi)periphere Länder des europäischen Südwestens und Ostens eher nicht als Absatzmärkte: Hier ist die Dichte der Standorte deutlich niedriger. Die Ansiedlungen in Polen und Tschechien zeigen, ähnlich der europäischen Arbeitsteilung im Allgemeinen, dass die günstige Arbeitskraft an diesen Standorten durch das Unternehmen genutzt wird, um das europäische Zentrum zu bedienen. Mit Blick auf die Dichte (und damit den schnelleren Service) des europäischen Distributionssystems von Amazon zeigt sich, dass Ost- gegenüber Westeuropa und Süd- gegenüber Nordeuropa besonders schlecht abschneiden. Zudem spielen Erwägungen zum Arbeitsmarkt, genauer zur Rekrutierung von günstigen Arbeitskräften eine Rolle bei der Ansiedlungsstrategie des Unternehmens (wobei sich dieses Verhältnis nicht immer »kostengünstig« vereinbaren lässt, wie höhere Flächenmieten und Rekrutierungsschwierigkeiten an neueren städtenahen Standorten zeigen).

Zudem nutzt das Unternehmen *drittens* nationale Gesetze und steuerliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern für sich: etwa bei der steuerlich vorteilhaften Ansiedlung des Hauptquartiers in Luxemburg (dazu DPA 2019) oder der Distributionszentren in polnischen Sonderwirtschaftszonen.

---

[64] Während meiner Feldforschung in Leipzig 2014 waren die Themen Standortverlagerung und -schließung sehr präsent. Sie setzten die Streikenden innerhalb der Belegschaft unter Druck und in ein Konkurrenzverhältnis zu den polnischen Kolleg:innen. Wenig später entstanden die temporären Initiativen »Pro-Amazon« oder »Anti-ver.di-Gruppen« an einigen Standorten, unter anderem auch in Leipzig (Oberhuber 2014).

Alle polnischen Standorte liegen in diesen Zonen – Kostrzyn-Słubice, Katowice und Tarnobrzeg EURO-PARK WISŁOSAN – und profitieren dort von steuerlichen Vorteilen (Polish Investment & Trade Agency 2019a; 2019b; 2019c). Des Weiteren existieren Unterschiede bei den Arbeitszeiten, den Arbeitsverträgen, der Bedeutung von Leiharbeit und den Arbeitsbedingungen im weiteren Sinne (Arbeitsschutz, Streikrecht). Auch hinsichtlich der Möglichkeiten betrieblicher Gewerkschaftsarbeit und Mitbestimmung unterscheiden sich die europäischen Standorte erheblich. Das Unternehmen erkennt zwar nirgends Gewerkschaften als Verhandlungspartner im Sinne kollektiver Aushandlungen an und nutzt die gesetzlichen Spielräume, seine Beschäftigten durch eine Mischung aus organisatorisch-technischen und betriebspolitisch-sozialen Aspekten unter seine Verwertungsbedingungen zu unterwerfen (Boewe/Schulten 2019a). Die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Präsenz im Betrieb und Mechanismen der Mitbestimmung unterscheiden sich dennoch erheblich, da sie staatlich unterschiedlich reguliert sind. Ein wichtiger Indikator für das politische Agieren des Unternehmens und die Nutzung regionaler Unterschiede sind die Löhne, die, europaweit betrachtet, erhebliche Unterschiede aufweisen, obwohl sich die Tätigkeiten der Beschäftigten gleichen. Dabei hat Amazon selbst gezeigt, dass die Vereinheitlichung der Löhne in den USA umsetzbar ist, indem das Unternehmen im November 2018 für 250.000 Angestellte und weitere 100.000 Saisonarbeiter:innen einen Mindestlohn von 15 US-Dollar (etwa 13,40 Euro) eingeführt hat (Weise 2018). Auf die Frage, warum Amazon in Deutschland nicht wie in den USA die Löhne vereinheitliche und anhebe, reagierte Ralf Kleber folgendermaßen: »Wir müssen uns an den regionalen Gegebenheiten orientieren. Wir zahlen in Deutschland deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn und auch über dem Branchenschnitt.« (Gassmann 2020)

Lohnstruktur in den deutschen und italienischen Distributionszentren: an regionalen Gegebenheiten orientiert

Deutschland ist Europas wichtigster Absatzmarkt für den Onlineversandhandel und zählt außerhalb der USA zu den wichtigsten. 2020 gibt es 13 Fulfillment Center mit einer Kernbelegschaft von 13.000 Beschäftigten (laut ver.di 2020a), Ende 2021 sollen es 17 Standorte sein. Die Einstiegsgehälter für die niedrigste Gehaltsgruppe der Einfacharbeit (Level 1) unterscheiden sich von Standort zu Standort: Im Jahr 2019 sind sie in Leipzig mit 10,78 Euro pro Stunde am niedrigsten, liegen im Sommer in Rheinberg bei 11,27 Euro und sind wahrscheinlich in Winsen mit 11,71 Euro am höchsten (siehe Amazon Jobs 2020). Zum Vergleich: Laut ver.di liegt 2019 in Sachsen das Einstiegsgehalt einer Verkäufer:in bei 12,23 Euro und einer Arbeiter:in der Schenker Logistik bei 10,33 Euro, beide gemäß der Tarifverträge für den Einzel- und Versandhandel bzw. der Logistik in Sachsen. Amazon hat trotz Verhandlungsgesuchen von ver.di seit 2012 bis

heute keinen Tarifvertrag abgeschlossen und erklärt, sich an den Konditionen des Logistik-Tarifvertrags zu orientieren. Amazon-Deutschland-Chef Ralf Kleber sagte in einem Interview, dass das Einstiegsgehalt bei 11,10 Euro beginne und das monatliche Bruttoeinkommen nach 24 Monaten bei 2.500 Euro liege (inklusive Boni und Prämien) (Gassmann 2020).

Italien stellt verglichen mit Deutschland keinen wichtigen Absatzmarkt dar. Die italienische Bevölkerung hat eine deutlich niedrigere Kaufkraft (GfK 2017) und der Onlineversandhandel ist nicht so verbreitet wie in Deutschland (McKinsey 2019). Nichtsdestotrotz investiert Amazon in den italienischen Markt und hat 2019 vier Standorte – in Castel San Giovanni, Passo Corese, Vercelli und Torrazza – eröffnet, um sowohl den nationalen Markt wie auch anliegende Länder beliefern zu können. Dort sind zum Forschungszeitpunkt insgesamt 6.900 Arbeiter:innen unbefristet beschäftigt gewesen. In Italien ist Amazon per Gesetz dazu verpflichtet, einen Tarifvertrag abzuschließen. Das Unternehmen hat für den Standort Castel San Giovanni, der in der Nähe von Mailand liegt, den Tarifvertrag des Einzelhandels (»Commercio«) angewandt. An den übrigen Standorten bezahlt das Unternehmen allerdings nach Logistiktarifen. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass Amazon die Errungenschaften der Arbeitskämpfe, die in den vergangenen Jahren im Logistiksektor in der Po-Ebene erreicht worden sind, umgehen möchte (vgl. Curcio 2014; Cuppini et al. 2015). Aus dem Handelstarifvertrag resultieren in Castel San Giovanni laut CGIL Einstiegslöhne von rund 9,03 Euro pro Stunde für Amazon-Mitarbeiter:innen, die durch Zusatzzahlungen auf 10,53 Euro steigen können (zum Vergleich: Einstiegslohn in der Logistikbranche: 10,43 Euro pro Stunde). Mariangela Marseglia, Amazon-Managerin für Italien und Spanien, äußerte sich im Jahr 2018 in einem Interview zu den Löhnen in Italien: Die Arbeiter:innen in den FCs verdienten durchschnittlich 1.400 bis 1.500 Euro pro Monat inklusive Boni (Pagliaro 2018). Für 2019 kündigte sie eine Lohnsteigerung von 25% (also um 350 bis 375 Euro) an, ohne jedoch genaue Zahlen anzugeben.

Damit unterbietet Amazon sowohl in Deutschland als auch in Italien mit seinen Einstiegslöhnen »aktiv« branchenspezifische Löhne für Industrie und Dienstleistungen – diese liegen in Deutschland bei durchschnittlich 17,78 Euro pro Stunde und in Italien bei 15,42 Euro pro Stunde (vgl. Eurostat 2020c).[65]

[65] Die Angaben gelten für Unternehmen ab zehn Arbeitnehmer:innen in Industrie, Baugewerbe und Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung) im Jahr 2014. Der mittlere Stundenlohn für diesen Wirtschaftszweig lag 2014 in Deutschland bei 15,30 Euro pro Stunde und in Italien bei 12,34 Euro pro Stunde (Eurostat 2020c). Die Durchschnittsstundenlöhne 2014 lagen im Handel bei 15,28 Euro in Deutschland und bei 12,62 Euro in Italien, in Verkehr und Lagerei bei 14,45 Euro in Deutschland und bei 13,04 Euro in Italien (Eurostat 2020a). Die mittleren Stundenlöhne für die Branchen Handel und Verkehr wurden nicht in die Eurostat-

Amazon-Streiks in Deutschland und Italien

Sowohl in Deutschland als auch in Italien haben Arbeiter:innen sich in Gewerkschaften organisiert, um ihre Arbeitsbedingungen mit Amazon zu verhandeln. In Deutschland begannen die Streikaktivitäten im April 2013; es wurde mittlerweile an über 300 Tagen an insgesamt acht Standorten gestreikt (Boewe/Schulten 2019a). Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di fordert seither zu Verhandlungen über einen Tarifvertrag des Einzel- und Versandhandels auf, während Amazon sich bis heute weigert, überhaupt mit der Gewerkschaft und den in ihr organisierten Arbeiter:innen zu reden. Die Streiks werden ganz wesentlich von den ver.di-Aktiven in den Betrieben getragen und durch ihre Betreuungssekretär:innen lokal unterstützt. Es gibt ehrenamtliche Streikleitungen, Strukturen von Vertrauensleuten sowie eine deutschlandweite Struktur für gemeinsamen Austausch und Strategieentwicklung. Die Ehrenamtlichen sind außerdem an internationalen Vernetzungstreffen aktiv beteiligt. Dennoch bleiben die Streikenden gegenüber der Gesamtbelegschaft in Deutschland eine Minderheit.

Ein anderes Bild zeigt sich in Italien, wo Amazon in Castel San Giovanni den weltweit ersten und bisher einzigen Tarifvertrag mit den Gewerkschaften verhandelt, 2018 abgeschlossen und 2019 erneuert hat. Zusätzlich zum gesetzlich verpflichtenden Tarifvertrag wurde eine betriebliche Einigung erzielt. Darin wurde das Schichtsystem transparenter gestaltet, es wurden freiwillige Nachtschichten eingeführt und die verpflichtenden Wochenendarbeitstage gleichmäßig auf die etwa 2.000 Beschäftigten verteilt (anstatt wie bis dahin willkürlich). Dieses Ergebnis wurde hauptsächlich von den drei großen italienischen Gewerkschaften CGIL, CISL und UIL verhandelt (zur Geschichte und Gegenwart der italienischen Gewerkschaften siehe Leonardi 2016; 2018).

Am Amazon-Standort Castel San Giovanni fand am 23. November 2017 ein großer Streik mit mindestens 420 Streikenden[66] statt, am 31. Dezember 2017

Datenbank aufgenommen. Amazon unterbietet den Durchschnitt sowie Median aller hier aufgelisteten Stundenlöhne.

[66] Ein Sprecher der CGIL gab an, dass sich 50% der 2.000 regulär Beschäftigten an den Streiks beteiligten (Interview Tommaso CGIL 2018). Allerdings war der Streik vorher von den Gewerkschaften angekündigt worden, sodass Amazon trotz Urlaubssperre zahlreiche Beschäftigte kurzfristig an diesem Tag beurlaubte. Andere Mitarbeiter:innen schlossen sich dem Streik indirekt durch Krankschreibung an. Diese »Zwangsbeurlaubten« und »Kranken« zählten die Gewerkschaften zu den Streikenden hinzu. Unter den Streikenden habe es viele gegeben, die nicht in Gewerkschaften organisiert gewesen seien und ihr Streikrecht ohne Mitgliedschaft geltend gemacht hätten. Amazon dagegen sprach öffentlich von 10% der insgesamt 4.200 Beschäftigten: Es werden vermutlich mindestens 420 Beschäftigte in den Streik getreten sein. An dieser Stelle sei erwähnt, dass in Italien Streikende keine Kompensation für Lohnausfälle in Form eines Streikgeldes bekommen.

folgte ein Überstundenstreik, um der Forderung nach einem Tarifvertragsabschluss Nachdruck zu verleihen.[67] Die Gewerkschaften CGIL, CISL, UIL, UGL und S.I. Cobas[68] hatten zum Zeitpunkt des ersten Streiks etwa 150 Mitglieder am Standort. Die drei großen und mitgliederstärksten Gewerkschaften scheinen jedoch (im Gegensatz zu ver.di) ausschließlich auf Öffentlichkeitsarbeit, politisches Lobbying und Beratungsarbeit zu betrieblichen Fragen zu setzen. Eine betriebliche Strategie zur Steigerung der Organisationsmacht konnte nicht ausgemacht werden. Zudem kooperieren die drei Gewerkschaften mit der extrem rechten UGL, die politisch der Lega-Partei und der neofaschistischen Bewegung Casa Pound Italia (CPI) nahesteht. Die UGL hat den Tarifvertrag zusammen mit den anderen Gewerkschaften unterschrieben und ist gleichberechtigt an ehren- wie hauptamtlichen Vernetzungen beteiligt. Trotz des lokalen Erfolgs in Castel San Giovanni gibt es zum Zeitpunkt meiner Untersuchung in Italien keine landesweite Vernetzung der lokalen Sekretär:innen noch der Arbeiter:innen. An den übrigen Standorten gab es bis 2020 keine Streikaktivitäten und keine zusätzliche tarifvertragliche Einigung.

Mobilisierende Faktoren und Streikmotive an den Standorten Rheinberg und Castel San Giovanni

Die Standorte Rheinberg und Castel San Giovanni

Der Standort Rheinberg wurde 2011 eröffnet und ist einer der größten Amazon-Standorte in Deutschland. Der Standort Castel San Giovanni liegt in der Nähe von Mailand in Norditalien und wurde ebenfalls 2011 als erster italienischer Standort eröffnet. Die Region im Po-Tal weist eine lange Geschichte des Handels und der Logistik auf, da sie nahe an den wohlhabenden norditalienischen Städten und verkehrstechnisch auf der Nord-Süd-Achse sowie an den Grenzen zu Slowenien, Österreich und der Schweiz liegt. Das FC ist mit 25.000 Quadratmetern deutlich kleiner als das Rheinberger FC mit 110.000 Quadratmetern. Wie in Rheinberg arbeiten auch in Castel San Giovanni regulär etwa 2.000 Beschäftigte. Auch die Zusammensetzung der Belegschaft ist an beiden Standorten ähnlich: 2019 arbeiteten in Castel San Giovanni 1.835 einfache Beschäftigte, 223 weitere Beschäftigte (Auszubildende, Fahrer usw.),

[67] Deutlich nach der Feldforschung kam es im Zuge der Corona-Pandemie ab März 2020 zu erneuten Streiks an mehreren italienischen Standorten, auf die ich im Schlusskapitel zurückkomme.

[68] Die linke Basisgewerkschaft S.I. Cobas war zum Zeitpunkt der Streiks ebenfalls am Standort aktiv. Zum Untersuchungszeitpunkt im Jahr 2019 hatte sie jedoch keine Mitglieder mehr am Standort.

44 Leads und 53 höhere Manager:innen.[69] Unter ihnen hatten laut Angaben der Gewerkschaft CGIL rund 1.600 Beschäftigte unbefristete Arbeitsverträge. Im vierten Jahresquartal kommen bis zu 2.200 Saisonarbeitskräfte hinzu. In Castel San Giovanni werden auch Leiharbeiter:innen eingestellt, die »Green Badge« genannt und über große Leiharbeitsfirmen wie Adeco oder Randstad angestellt werden. Einige von ihnen haben sogenannte MOG-Verträge *(monte ore garantite)*, die ein Minimum von 16 Arbeitsstunden garantieren und darüber hinaus nach Bedarf des Arbeitgebers anheuern. Gearbeitet wird in drei Schichten an fünf Wochentagen, wobei die freien Tage über die Woche verteilt liegen und auch Samstag und Sonntag Arbeitstage sind.

Die Gewerkschaften in Deutschland müssen für ihre Anerkennung im Unternehmen kämpfen. In Castel San Giovanni dagegen ist die Präsenz der Gewerkschaften bereits auf verschiedenen Ebenen durchgesetzt. Es gibt offiziell Vertreter:innen der Gewerkschaften im Betrieb, die durch die Mitglieder der Einzelgewerkschaften gewählt wurden: die *Rappresentanza Sindacale Aziendale* (kurz RSA, dt. gewerkschaftliche Repräsentant:innen im Betrieb). Sie werden von den Mitgliedern der vier Gewerkschaften gewählt und haben je nach Mitgliederbasis zwei bis sechs RSA. Sie sind zwölf Stunden pro Monat von der Arbeit freigestellt, um sich zu bilden und ihren gewerkschaftlichen Aufgaben im Betrieb nachzugehen.

Die Standorte Rheinberg und Castel San Giovanni bieten sich aus verschiedenen Gründen für die Beforschung von Streikmotiven an: Sie sind gleichzeitig eröffnet worden, weswegen davon ausgegangen werden kann, dass zeitlich die gleichen Bedingungen zur gewerkschaftlichen Erschließung und zur Selbstorganisation der Beschäftigten bestanden. Beide Standorte wurden bestreikt, bevor die Interviews stattfanden – somit beinhaltete die Frage nach der Streikbeteiligung an beiden Standorten reelle Erfahrungen der Interviewpartner:innen.

Die Interviews

Zur Vertiefung des statistischen Ergebnisses hinsichtlich der Streikmotive aus Teil 2 und zur Erfassung der Reflexionen der Streikenden und Betreuungssekretär:innen bieten sich zusätzliche qualitative Interviews an. In Deutschland wie in Italien wurden die Interviews in zwei Phasen durchgeführt: Die ersten explorativen Interviews führte ich in Rheinberg während der Umfrage 2016 mit Vertrauensleuten ohne Interviewleitfaden zu der Frage, wie sie zur Gewerkschaftsarbeit gekommen sind und warum sie streiken. In der zweiten Phase konnte ich 2019 im Rahmen einer ver.di-Schulung für Amazon-Vertrauensleute aus Rheinberg, Werne und Dortmund vertiefende und problemzentrierte In-

[69] Für eine genauere Aufstellung der Belegschaft siehe Methodenbericht online.

terviews führen. So konnte ich in Rheinberg 2016 drei und 2019 sechs Interviews mit Streikenden führen und zusätzlich den zuständigen Betreuungssekretär befragen. In Italien führte ich 2018 die ersten explorativen Interviews ausschließlich mit Betreuungssekretär:innen der CGIL und CISL. In der zweiten Phase konnte ich 2019 dann die vertiefenden Interviews mit Betreuungssekretär:innen der vier italienischen Gewerkschaften sowie mit Streikenden führen. In Castel San Giovanni befragte ich im Jahr 2018 zwei Betreuungssekretär:innen. 2019 führte ich zusammen mit meinem Kollegen Bartek Goldmann Interviews mit vier Streikenden und vier Betreuungssekretär:innen. Die Kontakte zu den Aktiven entstanden in Rheinberg während der Umfrage, in Castel San Giovanni wurden sie durch Betreuungssekretär:innen vermittelt. Im Anschluss wurden die Interviews transkribiert, anonymisiert und global ausgewertet (Legewie 1994). Bei der interpretativen Arbeit habe ich besonders auf die Themen Arbeitszufriedenheit und Vertrauen in Gewerkschaft sowie auf die Auseinandersetzung mit der Forderung nach höheren Löhnen geachtet. Der Stand der Auswertung bezieht sich auf den Zeitraum bis August 2019. Aus dokumentarischen Gründen wurden die Ausschnitte aus den Interviews relativ lang gelassen. Die italienischen Zitate wurden ins Deutsche übersetzt. Für Rheinberg konnten die statistischen Umfrageergebnisse hinzugezogen werden, während eine Onlineumfrage am Standort Castel San Giovanni im Januar 2018 an mangelnder Beteiligung scheiterte.

Ich möchte meine zehn Interviewpartner:innen vorstellen, deren Sichtweisen zur Herausarbeitung der Streikmotive dienten.[70]

Beschäftigte aus Rheinberg: Ilka ist 41 Jahre alt, wohnt mit ihrem Mann und ihrem Sohn zusammen, ist Migrantin der ersten Generation aus einem südosteuropäischen Land, hat eine Ausbildung zur Erzieherin absolviert, arbeitet seit 2011 bei Amazon im Pack und ist ver.di-Vertrauensfrau und Betriebsrätin. *Helke* ist 56 Jahre alt, ist gelernte Einzelhandelskauffrau und wurde durch das Jobcenter an Amazon vermittelt, wo sie seit 2011 im Receive arbeitet. Sie ist ver.di-Vertrauensfrau. *Otto* ist 40 Jahre alt, ist gelernter Einzelhandelskaufmann und hat 2011 bei Amazon angefangen, zunächst im Stow, später als Lead, und ist dann in die Personalabteilung aufgestiegen. Er ist ver.di-Vertrauensperson. *Karsten* ist 44 Jahre alt, war im Militärdienst und ist gelernter Bürokaufmann, hat 2011 bei Amazon angefangen und ist kurz nach der Einstellung Lead geworden. Er ist Vertrauensmann. *Sabine* ist 39 Jahre alt, wohnt mit ihrem Partner zusammen und hat eine Ausbildung sowie ein Studium im landwirtschaftlichen Bereich absolviert. Sie ist seit 2011 Pickerin bei Amazon und

---

[70] Die folgenden Angaben zu den Personen beziehen sich auf den Interviewzeitpunkt, sind also auf dem Stand Sommer 2019.

Vertrauensfrau. *Stefano* ist 55 Jahre alt, wohnt mit seiner Frau zusammen und ist gelernter Betriebsschlosser. Er ist als Kind von Gastarbeiter:innen aus einem südeuropäischen Land in das Ruhrgebiet migriert. Er ist seit 2012 bei Amazon in der Abteilung »Five S«[71] tätig und ist Vertrauensmann.

Beschäftigte aus Castel San Giovanni: Mattia ist 35 Jahre alt, ist bei Amazon seit 2013 im Pick und Pack tätig. Er hat keine abgeschlossene Berufsausbildung, jedoch unter anderem Berufserfahrungen im Einzelhandel und in der Logistik. Er ist bei der CGIL organisiert und war RSA. *Lorenzo* ist 50 Jahre alt, wohnt mit seiner Familie zusammen und hat 2011 bei Amazon angefangen, arbeitet als Picker und Packer. Er ist eigentlich gelernter Metallmechaniker. Er ist für die CGL RSA. *Alessandro* ist 26 Jahre alt, lebt mit seiner Frau und seinen beiden Kindern zusammen und ist gelernter Metallmechaniker aus Süditalien. Bei Amazon arbeitet er seit 2012 und ist dort im Procurement tätig. Er ist RSA der UGL. *Giovanni* ist 34 Jahre alt, als Süditaliener habe er viele Berufe erlernt, beispielsweise Restaurator und Koch. Er wohnt mit seiner Frau und deren Kind zusammen. Bei Amazon hat er 2013 angefangen und ist dort in der ICQA tätig. Auch er ist bei der UGL und dort RSA.

Mobilisierende Faktoren in Rheinberg

Für Beschäftigte am deutschen Standort Rheinberg ist die Unzufriedenheit mit der Einbindung in den Arbeitsprozess ein zentrales Motiv, in den Streik zu treten (siehe Teil 2 zu den Streikmotiven; vgl. Apicella 2016). Die statistische Auswertung ergibt, dass diese Unzufriedenheit vor allem zwei Aspekte betrifft: Die Arbeiter:innen fühlen sich primär gestresst, sorgen sich zudem, wegen der Arbeit zu erkranken, bemängeln ungenügende Pausenzeiten und die permanente Kontrolle während der Schicht. Ein zweiter Faktor der Arbeitsunzufriedenheit sind die Hierarchien am Arbeitsplatz. Dies drückt sich vor allem in einem schlechten Verhältnis zu Vorgesetzten, im geringen Interesse an der jeweiligen Tätigkeit und in der Unzufriedenheit mit der mangelnden Mitbestimmung aus. Weitere Einflussfaktoren sind das Vertrauen in Gewerkschaften und die Zufriedenheit mit den Löhnen, auf die im Folgenden näher eingegangen wird.

[71] Diese Abteilung stellt die Infrastruktur für das operative Geschäft her, beispielsweise Markierungen von Fahr- und Fußwegen. Die »fünf S« stehen für Systematisieren, Standardisieren, Sicherheit, Sauberkeit und Selbstdisziplin.

Arbeitszufriedenheit

Alle Interviewpartner:innen aus Rheinberg äußerten ihre Unzufriedenheit mit der Arbeit bei Amazon deutlich. Tatsächlich kamen einzelne Elemente wie Stress, die Angst zu erkranken oder das Verhältnis zu Vorgesetzten auch dann immer wieder zur Sprache, wenn nicht explizit danach gefragt wurde. Aufgrund der Ähnlichkeit der Antworten wurden einige Beispiele aus den Interviews ausgewählt.

Der Rheinberger Lead und Gewerkschafter Karsten berichtet: »(…) dass immer ein Leistungsdruck herrscht. Also der Mensch ist eigentlich nicht mehr so im Vordergrund, sondern nur die Zahlen, die man liefert als Mensch. Dass die Wertschätzung fehlt für die Leistung der Arbeit, die dort geleistet wird. Also man kriegt wirklich das Gefühl, man ist jederzeit ersetzbar. Und habe das natürlich jüngst dann jetzt auch gemerkt, weil man mir nach über sieben Jahren Tätigkeit von Knall auf Fall jetzt einen Aufhebungsvertrag angeboten hatte. Und auch die Art und Weise, wie das Ganze dann über die Bühne geht. Man wird nach oben zitiert um viertel vor zwölf abends, dann sitzt man erst mal in einer kleinen Räumlichkeit. Dann sitzt ein HR [Human Resources, Anm. der Autorin] dort, der Obs-Manager, mein zuständiger Area-Manager. Und dann wird einem das vorgehalten, was man gemacht haben soll. In meinem Fall: Ich habe einmal verschlafen in sieben Jahren, kam dann infolgedessen zu spät, bin über meinen Minusstundenkontingent hinausgerutscht, bin am nächsten Tag, am Samstag, direkt freiwillig rein, um da auch wieder unter die Minus-30-Stunden-Grenze zu rutschen. Aber da mein Area-Manager wohl nicht begeistert war von meiner Lead-Tätigkeit und er der Meinung war, dass das zu wenig wäre, hat man mir gesagt: ›Okay, lies dir das in Ruhe zu Hause durch.‹ Haben mir zwei Varianten angeboten, kamen aber für mich nicht infrage. Ich war eine Woche freigestellt dann bezahlt, dann bin ich wieder arbeiten gekommen.« (Interview Karsten 2019)

Sabine hebt hervor, dass Stress ein wichtiges Streikmotiv sei, führt inhaltlich jedoch eine weitere Ebene ein: Stress sei für Streikende und Nichtstreikende unterschiedlich belastend. So hätten manche Vorgesetzte während der Streiks das Bild von Streikenden als »faule Leute« verbreitet, die nicht imstande seien zu arbeiten. Eindrücklich berichtet Sabine davon, wie Stress durch Leistungsdruck alltäglich, jedoch auch gruppenspezifisch wirkt: »Es gibt immer Vorgesetzte, die extrem Stress machen. Die machen den aber auch, wenn nicht gestreikt wird. Und es gibt immer Vorgesetzte, die einfach ganz normal sagen, ihren normalen Spruch ablassen: ›Ihr müsst schon heute reinhauen.‹ Die aber dann nicht hinter jedem herrennen und sagen: ›Du musst heute noch besonders viel.‹ Man macht seine Arbeit und da gibt es eben Vorgesetzte, die das genau zur Kenntnis nehmen: ›Du bist heute‹ … Also für die Leute, die drinnen bleiben [die also nicht streiken, Anm. der Autorin]. Man-

che kriegen aber in ihren Abteilungen tatsächlich richtig Druck ab. Und den müssen sie auch aushalten können. Auf der anderen Seite sind das dann auch die, die sich früher oder später auch dafür deshalb entschließen rauszugehen.« (Interview Sabine 2016)

Gesundheitliche Belastungen hebt Sabine ebenfalls hervor: »Der Schichtwechsel hat mich gesundheitlich ausgelaugt, ganz simpel, die zwei Wochen Frühschicht habe ich fast nicht mehr normal nach Schichtplan arbeiten können. Wann auch immer mein Ausgleichstag war, ich musste vorher abbrechen, ich habe vorher irgendwann einen halben Tag freigenommen in der Woche. Und wegen totaler Übermüdung. Und auch die kurzfristigen Arbeitsausfälle haben sich dann gehäuft. Ich konnte vieles dann noch mit Arbeitszeitkonto, also ich bin aus Plusstunden in die Minusstunden gegangen, Stück für Stück für Stück. (…) Das liegt aber an der Natur der Sache: Wechselschichten gehen auf die Substanz.« (Interview Sabine 2019)

Einschneidend für mehrere Aktive in Rheinberg sei die Erfahrung der Arbeitsorganisation kurz nach Eröffnung des Standorts während des Weihnachtsgeschäfts 2011 gewesen (zu dieser Zeit waren alle noch befristet beschäftigt). Ilka berichtet, dass sie »13 Tage am Stück und ohne vorherige Absprache« gearbeitet hätte und »von jetzt auf gleich [angekündigt wurde], so, wir bleiben jetzt alle eine Stunde länger.« (Interview Ilka 2019)

Auch Helke berichtet davon: »Wir haben wirklich diese 13 Tage durchgearbeitet, also Feiertage und Sonntage, spielte keine Rolle. Oder mal eben: ›Ach, wir müssen das und das noch machen, das muss hier erst mal voll werden, das Lager. Wir hängen dann mal eine Stunde dran.‹ Das war für mich ziemlich schwierig. Aber ja, gut, das haben wir alle gemacht, aber das war schon heftig. Aber irgendwie, die Arbeit hat trotzdem, obwohl sie schwer war, Spaß gemacht.« (Interview Helke 2019)

Auch Otto erinnert sich: »Wo wir angefangen haben, das waren natürlich Umstände, (...) du hast Manager am Start-Meeting gehabt, die dich da wirklich vor versammelter Mannschaft niedergemacht haben. Auch das ganze Team, also wir hatten zum Beispiel einen Manager gehabt, der wirklich gesagt hat: ›Wisst ihr eigentlich, wie scheiße ihr seid?‹ Und das morgens quasi so um fünf Uhr. Das war keine Motivation. Seitdem wir den Betriebsrat integriert haben, ist es wesentlich besser geworden.« (Interview Otto 2019)

Dieses Vorgehen habe für erhebliche Unruhen bei Ilka und auch merklich im Austausch unter den Kolleg:innen gesorgt und zum Weihnachtsgeschäft 2012 die Frage aufgeworfen, ob solch ein Verhalten wieder auftreten werde.

Auf das Verhältnis zu den Vorgesetzten geht Ilka noch einmal allgemeiner ein: »(…) also ich sag mal, die Wertschätzung von den Managern ist nicht gegeben. Die sind zu sehr auf Zahlen, auf Erfolge. Kunden sind zufrieden. Und ich sage immer, die sollen uns Mitarbeiter als Kunden behandeln, dann ma-

chen wir einen Bombenjob. Der eine oder andere Manager schafft das, muss ich ganz ehrlich sagen. Aber das gesamte System finde ich schon manchmal, es ist keine Wertschätzung da. Man wird als eine Nummer abgestempelt. Man wird als, ja: ›Stell dich hin und mach deinen Job und am besten, du sagst nichts.‹ Und das ist dann für mich keine Arbeitskultur, muss ich ganz ehrlich sagen.« (Interview Ilka 2019)

Einen Ausweg aus der Unzufriedenheit versuchte sie mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft zu finden. Auf die Frage nach ihrer Zufriedenheit mit der Arbeit bei Amazon antwortet sie: »Wenn ich nicht meine Gewerkschaftsarbeit hätte vor Ort und meine Betriebsratsarbeit, glaube ich nicht, dass ich lange bei Amazon bleiben würde.« (Interview Ilka 2019)

Während in den Interviews am Standort Leipzig (Apicella 2016) die Themen Kontrollen und Pausenzeiten sehr präsent waren, äußerten sich die interviewten Rheinberger:innen, nach ihrer Arbeitszufriedenheit gefragt, nicht explizit dazu. Vielmehr ist das Verhältnis zu den Vorgesetzten in vielen Interviews zentral. Helke beispielsweise berichtet von Problemen mit ihrem Vorgesetzten im vorigen Team, der sie bei ihrem Anliegen einer gerechteren Arbeitsverteilung innerhalb des Teams nicht unterstützt habe. Sie habe in diesem Team mehrmals täglich die Tätigkeiten wechseln müssen – von Pick zu Pack zu Prep (Verpacken und Sichern von Gegenständen für den Versand). Zudem hätten sich einige Kolleg:innen Vorteile verschafft, indem sie viele kleine Waren verpackten, während Helke die kaputten oder großen Gegenstände (die schwer zu verpacken sind) zugeteilt bekam: »Und hast natürlich keine Zahlen gemacht. Die Sachen mussten zwar bearbeitet werden, aber du hast natürlich die A-Karte gehabt sozusagen. Und dann habe ich ein paar Mal versucht, mit dem Manager zu sprechen. Und den hat das irgendwie alles nicht interessiert. Und daraufhin bin ich zum Betriebsrat gegangen und habe gesagt: So und so ist das mit der Verschiebung, das macht mich krank und alles. Und die Dame, die da gesessen hat, die hat das dann ihrem Exkollegen und meinem jetzigen Manager oder damaligen Manager weitergegeben. Er hat es am nächsten Morgen im Start-Meeting erwähnt, dass man doch nicht zum Betriebsrat laufen soll, um sich über ihn zu beschweren, sondern mit ihm selber reden.« (Interview Helke 2019)

Nach der Erfahrung, dass der Betriebsrat die Beschwerde direkt an den Vorgesetzten weitergegeben und dieser sie im Start-Meeting lächerlich gemacht hatte, wechselte Helke das Team, obwohl sie dadurch in die Samstagsdauerabendschicht kam. Sie habe diesen Schritt jedoch noch nie bereut.

Dass sich nach längerer Anstellung bei Amazon die Probleme mit Vorgesetzten häufen, wird auch in den Interviews mit Ilka deutlich: »Ich sage mal, hättest du mich das vor zwei, drei Jahren gefragt, da hätte ich, glaube ich, anders geantwortet, (…) also da hat man uns noch das Gefühl gegeben, dass du

was wert bist. Dass man sich freut, dass du da bist und alles. Aber jetzt mittlerweile ist das schwierig.« (Interview Ilka 2019)

Dies interpretiere ich so, dass vonseiten der Vorgesetzten so lange für eine motivierende Arbeitsatmosphäre gesorgt wird, bis Arbeiter:innen sich Veränderungen wünschen. Dann zeigt sich die geringe Bereitschaft der Vorgesetzten, Änderungswünsche anzunehmen und umzusetzen. Letztlich bleibt den Personen also, die Teams zu wechseln und auf Besserung zu hoffen. Oder sich mit einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft und Tätigkeiten im Betriebsrat einerseits die Arbeit interessanter zu gestalten und andererseits gegenüber Vorgesetzten geschützter und selbstbewusster auftreten zu können.

Vertrauen in die Gewerkschaft

Neben dem Faktor Arbeitszufriedenheit ist das große Vertrauen in die Gewerkschaft ein mobilisierender Faktor für die Streikenden. Wie oben ausgeführt, wurde zunächst angenommen, dass das Vertrauen in die Gewerkschaft mit den strategischen Entscheidungen von ver.di, sich im Konflikt zu organisieren und auf Organizing zu setzen, sowie mit der Betonung der Handlungsmacht an der Basis verbunden sein müsste. Die Interviews mit den ehrenamtlichen Aktiven in Leipzig und Rheinberg beleuchten nun die Frage, in was Vertrauen gesetzt wird und was Gewerkschaft für die Befragten bedeutet.

Ilka und Sabine haben sich bei Amazon in der Gewerkschaft organisiert, die anderen Interviewpartner:innen sind bereits während ihrer vorherigen Tätigkeiten in die Gewerkschaft eingetreten – in die IG Metall (Helke und Karsten), in die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) (Otto) und in die IG BAU (Stefano). Ilka hatte während ihrer Tätigkeit als Erzieherin keinen Kontakt zur Gewerkschaft. Ihr Grund einzutreten war angesichts der oben beschriebenen Wintersaison 2011 die Kritik an den Arbeitsbedingungen bei Amazon und das Gefühl »Wir sind da ein bisschen auf verlorenem Posten, wir brauchen da auf jeden Fall jemanden, der uns unter die Arme greift.« (Interview Ilka 2019) Auch für Sabine, die im Herbst 2014 während des ersten Streiks in die Gewerkschaft eingetreten ist, war die schlechte Behandlung von ihr und vor allem von Kolleg:innen durch ihren damaligen Vorgesetzten ausschlaggebend, in die Gewerkschaft einzutreten und mitzustreiken. Und dies, obwohl sie zuvor in sozialen Medien gegen die Gewerkschaft Position bezogen hatte, weil sie sich von einzelnen gewerkschaftlich Aktiven unangenehm bedrängt gefühlt hatte. Ihr Gedanke während des Streiks, an ihren Chef gerichtet, war: »Dann soll er mal selber machen.« (Interview Sabine 2019)

Auch andere Kolleg:innen treten Ilkas Einschätzung nach aus spezifischen Gründen in die Gewerkschaft ein: »(…) die die Überzeugte davon sind, dass ohne Gewerkschaft nichts läuft. Aber auch, die schlechte Erfahrungen mit den Vorgesetzten gemacht haben, schlechte Arbeitsbedingungen, schlechte Be-

zahlungen. Und also diese Gründe sind unter anderem die Punkte, wo die Kollegen sagen: Ja, wir treten ein, dass es uns besser geht.« (Interview Ilka 2019)

Die Unzufriedenheit mit der Arbeit bringt also Beschäftigte dazu, in die Gewerkschaft einzutreten, selbst wenn sie vorher gar keinen Kontakt zur Gewerkschaft hatten oder möglicherweise sogar distanziert waren. Stefano ergänzt zu der Frage, warum Kolleg:innen in die Gewerkschaft eintreten: »Normale Kollegen, die einsehen, dass die Arbeitnehmer unbedingt durch eine Gewerkschaft vertreten werden müssen, weil ansonsten die Durchsetzung der Interessen nicht möglich ist. Gerade Amazon agiert nach Gutsherrenart. Die wissen ja genau, was gut für uns ist. Die geben uns nicht mehr als zwingend erforderlich. Und das ist dann schon ein Unterschied, ich sage mal, ob man gemeinsam eine Forderung aufstellt und versucht, die durchzusetzen, oder jeder Einzelne. Weil, in einem kleinen Unternehmen mit einem verständnisvollen Chef, da mag das ja vielleicht funktionieren. Aber nicht in so einer Weltfirma. Also da muss man schon gemeinsam agieren.« (Interview Stefano 2019)

Die Gewerkschaft bildet also im Betrieb ein Gegengewicht zu den Erfahrungen ungerechter oder herablassender Behandlung durch Vorgesetzte und hat eine Schutzfunktion, wie Otto ausführt: »Die Gewerkschaft ist für mich mehr oder weniger meine, ich sage es jetzt mal ganz salopp, rechtliche Absicherung. Alles, was, ich sage jetzt mal, mit dem Thema Arbeitsrecht in erster Linie zu tun hat, weiß ich, sobald ich da irgendwo Schwierigkeiten habe. Ich habe eine Anlaufstelle, wo ich hingehen kann, die mir sofort auf irgendeine Art und Weise helfen. Aber nicht nur dafür ist sie da, sondern sie vertreten auch meine Interessen. Mein Interesse zum Beispiel ist es, einen Tarifvertrag für Amazon zu kriegen. Ich kann dieses Interesse leider nicht alleine bestreiten. Das funktioniert nicht. Da musst du halt die Gewerkschaft im Nacken haben und der vertraue ich das halt auch an, dass sie das durchsetzt, was wir verlangen. Und ohne Vertrauen geht es nicht, weil, wenn ich das Vertrauen in die Gewerkschaft nicht hätte, wäre ich nicht Gewerkschaftsmitglied. Und schon gar nicht Vertrauensmann.« (Interview Otto 2019)

Aus den Passagen von Stefano und Otto spricht auch die Hoffnung auf eine Verbesserung der Arbeitssituation und auf mehr Mitsprache.

Stefano erwähnt unlautere Motive, wenn Personen in die Gewerkschaft einträten, um bei Streiks bezahlt der Arbeit fernbleiben zu können. Sie täten damit zwar das Richtige, jedoch aus einer »falschen Einstellung [heraus], aber es könnte uns auch ans Ziel bringen«. Zumindest deutet dieses Beispiel auf ein relativ großes Selbstbewusstsein der Belegschaft hin – die »unlauteren Streikenden« scheinen sich auf den gewerkschaftlichen Schutz zu verlassen, selbst wenn sie nicht selbst aktiv werden. Dies widerspricht allerdings Stefanos Verständnis von Gewerkschaft, er sagt: »Jeder einzelne Mitarbeiter ist die Gewerkschaft.« Auch Sabine vertraut eher auf die gewerkschaftlichen Struk-

turen im Betrieb und auf ihre eigenen Aktivitäten. Sie selbst vertrete schließlich als gewählte Vertrauensperson im Betrieb die Gewerkschaft, stehe für die Gewerkschaft gegenüber den Kolleg:innen gerade und bekomme im Zweifel »die Prügel« ab. Dasselbe gelte für gewerkschaftliche Mitglieder im Betriebsrat. Hier wird deutlich, dass die Interviewten unterschiedliche Auffassungen von Gewerkschaft haben, die jedoch beide Vertrauen schaffen: ein Verständnis von Gewerkschaft, das eher auf Stellvertretung und Schutz setzt, und eines, das auf Selbstermächtigung setzt.

In den Interviews wurde auch nach Faktoren gefragt, die nach Meinung der Interviewpartner:innen dem Vertrauen in Gewerkschaft schadeten. Hierzu zählen etwa negative Erfahrungen mit der Gewerkschaft in der jeweiligen Erwerbsbiografie. Ilka berichtet, dass in Rheinberg viele vormalige Schlecker-Verkäufer:innen arbeiteten, die reserviert auf gewerkschaftliche Ansprachen reagierten: »Wir sind grundsätzlich nicht gegen die Sache. Aber wir haben ein Problem mit ver.di. Es ist schwierig, also wenn du sagst, ›Ok, ich gebe dir recht. Wenn du vorher schlechte Erfahrungen gemacht hast, tut mir das leid. Aber wir sind jetzt hier gemeinsam, um da noch mal zusammen zu kämpfen, um das besser zu machen‹.« (Interview Ilka 2019)

Stefano ergänzt weitere Faktoren, die eine Distanz zwischen der Gewerkschaft und den Beschäftigten schaffen: »Da gibt es natürlich solche und solche. Es gibt wirklich, ich sage mal, Kollegen, die meinen, es würde keinen besseren Arbeitgeber geben als Amazon. Die sind da dermaßen glücklich und zufrieden. Ist mir schleierhaft, wie man Dinge so weltfremd wahrnehmen kann. Ich behaupte nicht, dass Amazon der schlechteste Arbeitgeber ist. Aber, ich sage mal, der hätte noch ganz andere Möglichkeiten. Also er agiert weit unter seinen Möglichkeiten, was den Umgang mit den Mitarbeitern angeht. Also da reden wir jetzt hier nicht von reiner Bezahlung oder Schichtzulagen, die nicht gezahlt werden, oder andere Sachen. Nein, nein, Amazon, am liebsten wäre es denen: Die entscheiden irgendetwas, dann wird das so gemacht. Und ich meine, immerhin haben die ja einen Betriebsrat. Wir sind in der Mitbestimmung. Ist schon viel wert. (…) Der Einzelne, der wird vielleicht, was weiß ich, mit seiner Arbeit wirklich sehr zufrieden sein, mit den Bedingungen, wo er das vorher vielleicht noch schlechter hatte. Das mag das Eine sein. Aber es gibt Leute, was weiß ich, die wollen sich keinem Risiko aussetzen, also die haben einfach Angst, sage ich jetzt mal: Wenn ich streike, dann. Weil, gut, Amazon gehört nicht unbedingt zu den Arbeitgebern, die, was weiß ich, streikende Mitarbeiter unmittelbar entlassen.« (Interview Stefano 2019)

Allerdings entstünden Personen auch Nachteile im Arbeitsalltag, wenn sie offen als Gewerkschafter:innen auftreten: »Ich meine, klar, die [Amazon, Anm. der Autorin] werden die eine oder andere Gelegenheit nutzen, sich von einem Mitarbeiter zu trennen, wenn er denen irgendwie sonst noch einen Anlass bie-

tet. So nach dem Motto: ›Dann versuchen wir natürlich auch, die Reihen der ver.di-Mitglieder da auszudünnen.‹ Aber nicht, dass sie gezielt auf Gewerkschaftsmitglieder schießen. Wenngleich die doch zunehmend ruppiger vorgehen. Einmal, dass zum Beispiel bestimmte Funktionen, Schlüsselfunktionen, nach Möglichkeit ausschließlich an Kollegen vergeben werden, die sich nicht am Streik beteiligen. Wir haben vor ein paar Monaten eine Nachtschicht eingeführt, da sollten natürlich besonders leistungsfähige, zuverlässige Kollegen auf die Nachtschicht kommen, und natürlich solche, die nach Möglichkeit dann auch nicht streiken. Also das ist natürlich auch der finanzielle Anreiz. Für die Nachtschicht gibt es doch ein paar Hundert Euro mehr. Und ich sage mal, da hat natürlich der eine oder andere vielleicht auch seine Überzeugung dann etwas zurückfallen lassen. Also der vorher jahrelang mit uns gestreikt hat, jetzt um die Nachtschicht sozusagen nicht zu riskieren, der Verlust der Nachtschicht, dann beteiligt der sich halt nicht mehr am Streik.« (Ebd.)

Insgesamt ist das hohe Maß an Vertrauen in Gewerkschaft erstaunlich, wenn man bedenkt, dass die Streiks an den Standorten schon jahrelang andauern. Andererseits wurde deutlich, dass die ehrenamtlichen Aktiven in den Betrieben den Rückhalt der Gewerkschaft tagtäglich herstellen, besonders wenn Probleme mit Vorgesetzten auftreten. So hat Amazon in Problemlagen offenbar Schwierigkeiten, sich als Vertretung der Interessen der Arbeitenden zu profilieren. Es hat sich aber auch gezeigt, dass es der Gewerkschaft und ihren Vertreter:innen dann schwerfällt, zum Streik zu motivieren, wenn Beschäftigte die erstrittenen Errungenschaften (wie den Betriebsrat) als gegeben hinnehmen, sich vor Nachteilen fürchten (entgangene Nachtschicht) oder allgemein zufrieden mit ihrer Arbeit sind.

Finanzielle Sicherheit und Löhne

Statistisch gesehen spielte – bemerkenswerterweise – die Frage der finanziellen Absicherung keine gewichtige Rolle für die Entscheidung, am Streik teilzunehmen oder nicht. Zahlreiche Arbeiter:innen, Streikende wie Nichtstreikende, betonten während der Feldforschung in Leipzig und Rheinberg, aber auch in den Interviews, dass das Lohnniveau bei Amazon nicht schlecht sei und auch von den Kolleg:innen so wahrgenommen werde – dass es also finanzielle Sicherheit biete (Interview Karsten 2019 und Ilka 2019).[72]

Einzig Stefano äußert sich kritisch zu seinem Arbeitslohn: »Ich sage mal, würden die Rahmenbedingungen stimmen, dann würde ich sagen, ist das okay. Aber die sollen nicht mit dem Anspruch kommen, solange sie Leute so schlecht

[72] So äußerten sich ebenfalls die Streikenden Andrea und Matthias und die Nichtstreikenden Holger und Tobias aus Leipzig (Interview Andrea 2016, Matthias 2016, Holger 2016 und Tobias 2016).

behandeln. Denn die erwarten von den Leuten Leistung und zahlen nur einen schlechten Lohn. Die bezahlen noch nicht mal die Leistung. Also das geht so nicht. Gute Leute muss man gut behandeln und auch gut bezahlen. Und das haben die irgendwie nicht drauf.« (Interview Stefano 2019)

Gleichzeitig ist er empört, dass das Unternehmen nicht wie andere große Unternehmen einen Tarifvertrag habe. Er findet, dass der Reichtum von Jeff Bezos, der Erfolg des Unternehmens und die niedrigen Löhne in keinem guten Verhältnis zueinander stünden.

Der Betreuungssekretär aus Rheinberg sieht für die verbreitete Zufriedenheit mit den Löhnen zwei Ursachen: die gezielte Kommunikationsstrategie von Amazon und die bereits erkämpften Lohnsteigerungen – die Löhne lägen nur noch wenig unter dem Tariflohn. »Also, einmal ganz klar, völlig offensichtlich, fast den Level in der Eingruppierung vom Einzelhandelstarifvertrag erreicht. Bis auf ein paar Cent haben wir hoch gestreikt. Auch wenn sie immer das Gegenteil behaupten. (…) Dann [während der Lohnrunden im September] kommen dann immer so abstruse Vergleiche. Letztes Jahr hat man sich mit dem Friseurhandwerk verglichen. In der Region. Da denke ich mir: Warum? (lacht) Konnte auch keiner beantworten. Und am Ende kommt immer die Zahl raus, die wir vorher in Tarifverträgen vereinbart haben. Also entweder 2,1% oder letztens war mal 3% [Lohnsteigerung, Anm. der Autorin]. (…) als wir das Thema Weihnachtsgeld aufgemacht haben, hat Amazon Weihnachtsgeld eingeführt. Früher hieß es ja immer, Weihnachtsgeld ist eine Bezahlung für nichterbrachte Leistungen.« (Interview Jakob ver.di 2019)

Es sieht so aus, als konkurrierten unter den Beschäftigten mehrere Deutungsmuster hinsichtlich der Löhne. Trotz anhaltender gewerkschaftlicher Kampagne für einen Tarifvertrag ist erstens der Vergleich nach unten und eine insgesamt bescheidene Haltung gegenüber den Löhnen präsent, wie sie auch der Betreuungssekretär hervorhebt (vgl. zu Leipzig Apicella 2016). Es wird immer wieder betont, dass die Löhne im Zuge der Streikkampagne bereits angehoben worden seien und Tarifniveau erreicht hätten. Zweitens werden in den Interviews am Standort Rheinberg jedoch auch vereinzelte kritische Stimmen vernehmbar, die die Lohnhöhe mit dem Gewinn des Unternehmens in Beziehung setzen.

Doch auch hier scheint die Kommunikationsstrategie des Unternehmens zu funktionieren, in der die gezahlten Löhne denjenigen in schlechter bezahlten Branchen gegenübergestellt und somit aufgewertet werden. In Bezug auf die Aushandlung eines Tarifvertrags treten somit andere Inhalte wie die einseitige Lohngestaltung, mangelnde Mitbestimmung und eine Kritik an den Befristungen in den Vordergrund, wie ein Zitat aus dem Interview mit Helke zeigt: »Um dem Arbeitgeber zu zeigen, dass sie mit uns nicht alles machen [können], um halt Forderungen durchzusetzen, damit wir irgendwann, ich hoffe

bald, einen Tarifvertrag bekommen, damit die Sachen, die Amazon jetzt uns zwischendurch mal schenkt, die sind ja alle nicht sicher. Im Grunde kann er ja machen, was er will. Wenn man sich die Arbeitsverträge mal durchliest, mal genau durchliest, er kann ja alles machen, was er will. Nicht alles, aber im gesetzlichen Rahmen ja. Um eben zu erreichen, dass die sich mit uns an einen Tisch setzen, mit ver.di, und eben zum Gespräch, Tarifvertrag, wie auch immer, dass da was passiert, dass da was vorwärts geht. Vor allen Dingen diese ganzen Befristungen. Ich habe so viele Kollegen in den sieben Jahren kommen und gehen sehen. Also richtig gute Leute, wo ich gedacht habe: Nein, das kann jetzt nicht sein. Warum? Die waren immer da, die haben gearbeitet wie die Verrückten und durften trotzdem gehen.« (Interview Helke 2019)

Streikmotive in Castel San Giovanni

Während sich alle Interviewpartner am Standort Castel San Giovanni an den Streiks beteiligt haben, sind ihre Motive zu streiken unterschiedlich. So betont Mattia, dass seine Entscheidung, am Streik teilzunehmen, aus mehreren Situationen heraus entstanden sei: Einerseits habe das Unternehmen zu dieser Zeit nicht auf die Aufforderung zu verhandeln reagiert, weswegen ein Stillstand drohte. Er habe erreichen wollen, dass sich das Unternehmen ein bisschen »erschreckt«. Außerdem sei bis dahin der Umgang mit den Beschäftigten schlecht gewesen und er habe auf Veränderung gehofft. Ein zusätzlicher Arbeitstag war anlässlich des Black Friday eingeführt worden, Entscheidungen und Änderungen von Schichten seien kaum kommuniziert worden, »die haben uns kaum gesehen, haben nicht mit uns gesprochen« (Interview Mattia 2019).

Ähnlich sieht es Lorenzo, der aus Protest gegen die für ihn undurchsichtigen und auch zwischen den Teams uneinheitlichen Schichtzuteilungen streikte (Interview Lorenzo 2019). Während einige Teams bereits acht Wochen im Voraus Schichtpläne bekommen hätten, sei in seinem Team teilweise freitags an eine Tafel geschrieben worden, dass er am darauffolgenden Montag anstatt in der Spät- in der Frühschicht arbeiten solle. Niemand habe ihm dies mitgeteilt, er habe es nur durch Zufall gesehen und wäre sonst am Montag nicht zur Frühschicht erschienen. Er könne so sein Leben nicht planen, habe die Zeiten mit Familie oder Arzttermine wieder absagen müssen und könne auch auf längere Sicht nie sicher sein, ob er frei habe, um in den Urlaub oder auf Familienfeste zu fahren. Das empfinde er als Respektlosigkeit gegenüber den Beschäftigten und deswegen habe er gestreikt.

Alessandro gehe es bei seiner Streikbeteiligung primär darum, Amazon Angst zu machen und die eigene Handlungsmacht auszuüben (Interview Ales-

sandro 2019). Giovanni konnte aufgrund von Krankheit nicht am ersten Streik teilnehmen, jedoch am zweiten Streik. Er betont den öffentlichen Druck, den die Streiks aufgebaut hätten, und den er als wirksameres Mittel einschätze, um Amazon zu Verhandlungen zu bewegen, als die Arbeitsniederlegung selbst (Interview Giovanni 2019).

Bei allen Interviewpartnern resultieren die direkten Antworten auf die Frage nach den Streikmotiven aus den während der Arbeit gemachten Ungerechtigkeitserfahrungen, beziehen sich also auf die Ebene der politischen Gestaltung der Arbeit. Zusätzlich traten in den Interviews Unzufriedenheiten mit Erfahrungen im operativen Arbeitsbereich zutage.

Arbeitszufriedenheit

Giovanni beklagt, dass man bei Amazon »wie ein Hund« arbeite, äußert sogar, dass Amazon seine »Soldaten in den Tod schicke« (Interview Giovanni 2019). Seiner Meinung nach sei bei Amazon vieles verbesserungswürdig: »Wir beginnen jeden Tag, jeden Tag aufs Neue. Es gibt keine Besserstellung bei langer Betriebszugehörigkeit, es gibt keinen respektvollen Umgang. Wie eine Maschine musst du immer da sein, musst du immer produktiv sein. Es gibt keinen Tag, an dem du müde sein darfst. Wo du nach einem Motiv verlangst, das dich motiviert. Weil, für sie musst du picken, Punkt.« (Interview Giovanni 2019)

Mit seiner Gewerkschaftsarbeit wolle er erreichen, dass Personen, die wie er an chronischen Krankheiten leiden, bessere Konditionen für sich vorfinden. Wenn er keine Familie hätte und einen anderen Arbeitgeber finden würde, bei dem er sozialversichert arbeiten könne und ebenso pünktlich den Lohn bekäme wie bei Amazon, dann würde er sofort weg sein: »Es gibt heute physisch wie psychisch keinen schlimmeren Arbeitsplatz als Amazon. Dort bleibst du, ohne dich weiterzuentwickeln.« (Interview Giovanni 2019) Es sei deprimierend, demotivierend und nicht konstruktiv. Die Darstellung inhumaner Behandlung wiederholt sich in Giovannis Darstellungen. Sie stellt ein zentrales Motiv für sein gewerkschaftliches Engagement dar: »Wenn du mich fragst, ob ich zufrieden bin, dann sage ich nein. Warum? Weil, wenn ich eine Arbeit machen müsste, die mir gefällt. Ich lebe nicht für die Arbeit. Ich arbeite, um zu leben. Wenn ich zufrieden mit der Arbeit sein möchte, dann muss ich etwas machen, was ich wirklich gerne mache. Also vielleicht etwas, das ich gelernt habe. Ich habe Mechaniker gelernt. Ich habe jahrelang als Mechaniker gearbeitet. Es hat mir immer gefallen, die Hände zu benutzen, um Motoren zu reparieren. Das mag ich. Aber ich kann nicht sagen, dass mir Picken gefällt. Und ich kann auch nicht sagen, dass mir Packen gefällt. Ich sehe das nicht als eine Arbeit an. Ich sehe das an als acht Stunden lang einkaufen gehen. Das ist das Gleiche für mich. Einer, der acht Stunden lang pickt, oder einer, der acht Stunden bei Sigma, bei Esselunga einkaufen geht, das ist die gleiche Sache. Es ist

das Gleiche für mich. Ich kann nicht sagen, dass es mir gefällt. Es ist eine Arbeit. Ich muss arbeiten. Muss Geld nach Hause bringen. Ich muss leben.« (Interview Giovanni 2019)

Mattia muss lachen, als ich ihn frage, ob er zufrieden mit der Arbeit als Picker sei: »Ich bin nicht zufrieden mit der Arbeit, die ich mache. Weil ich, als ich angefangen habe, gesagt habe, ich habe gehofft, mich in dem Unternehmen weiterentwickeln zu können. (…) Ich habe mich auch auf manche Positionen beworben, aber ich wurde nicht, also sie haben mich nicht, ich bin nicht in die Auswahl gekommen. Also bin ich immer noch da, wo ich bin. Ich habe also ein bisschen gelernt, ich war an einer Hochschule, war drei Jahre an der Universität. Und hatte gehofft, auch ein bisschen zu wachsen, aber bisher gab es noch keinen Weg, dies zu tun. Ich denke, ich bin eine Person, die auch in der Lage wäre, eine andere Tätigkeit zu verrichten, was aber bisher nicht ging. Also bin ich nicht besonders zufrieden. Aus persönlichen Gründen.« (Interview Mattia 2019)

Mattia habe zwar schon lange kein Feedbackgespräch mehr mit einem Manager geführt, berichtet aber von Leistungskontrollen und -vorgaben. Als er angefangen hat, habe es auf dem Handscanner noch einen Balken gegeben, der die vorgesehene und die abgelaufene Zeit pro Pick anzeigte. Dies sei jedoch nun abgeschafft worden, weil es sehr viel Stress ausgelöst habe. Manche hätten davon sogar Panikattacken bekommen. Seiner Meinung nach litten gerade sensible Personen unter der Arbeit, viele kündigten deswegen auch wieder.

Giovanni macht seine Unzufriedenheit mit der Arbeit bei Amazon anhand einer Alltagssituation deutlich: »Alles geht um Zahlen. Zum Beispiel wenn du in die Pause gehst. Du hast eine Vorgabe, ein Target. 120 Picks die Stunde. Wenn du in 45 Minuten 150 Picks hast und mal Pause machst, wenn du dann pausierst, dann kommen die vorbei und sagen: ›Hej, du warst zehn Minuten inaktiv, warum?‹ Die kommen nicht vorbei, um dir zu sagen, ›Danke, dass du das Ziel übertriffst.‹ Anstatt dass sie unterstützen, dass du dich ausruhst. Nein, nur Zahlen, produzieren, die sagen dir ins Gesicht, wo du bist, was du machst. Sie nutzen etwas, das illegal ist, nämlich das Monitoring.« (Interview Giovanni 2019)

Zwar werde von den Vorgesetzten gesagt, dass nicht kontrolliert wird. Alessandro hält dagegen, dass sie aber die Scanner hätten, die jederzeit die genaue Position im FC anzeigten. Giovanni entgegnet darauf, dass sie aber mittlerweile nicht mehr vorbeikämen, um den Mitarbeiter:innen direkt zu sagen, dass sie für einige Minuten inaktiv gewesen seien. Nun kämen sie vorbei und stellten Fragen, zum Beispiel: »Ist alles ok?« (Interview Giovanni 2019)

Lorenzo gibt an, zufrieden zu sein, insofern die Bezahlung gut und verlässlich sei. Darüber hinaus sei aber alles schlecht, die Führung gefalle ihm gar nicht,

man könne sich nicht weiterentwickeln im Unternehmen, die guten Positionen würden klientelistisch vergeben und man werde kontrolliert.

Vertrauen in die Gewerkschaft

Alle Interviewpartner:innen sind in Betriebsversammlungen in Kontakt zu den Gewerkschaften gekommen. Dort hatten sich Gewerkschaftsvertreter:innen der fünf Gewerkschaften vorgestellt und regelmäßig gesprochen. Alle Interviewten waren vor ihrer Anstellung bei Amazon nicht gewerkschaftlich organisiert gewesen, hatten über ihre Elterngeneration Kontakt zu Gewerkschaften (Mattia) oder standen der Politik der drei großen Gewerkschaften CGIL, CISL und UIL skeptisch gegenüber (Lorenzo, Alessandro, Giovanni). Bei der Entscheidung, einer der Gewerkschaften beizutreten, spielte die Präsenz der Hauptamtlichen der zeitweise fünf verschiedenen Gewerkschaften im Betrieb, die politischen Überzeugungen, aber auch das Charisma der hauptamtlichen Sekretär:innen eine Rolle: Mattia hat sich der CGIL angeschlossen, weil der zuständige Sekretär diese Stellung schon bei seinem Vater innehatte. Alessandro ist zur UGL gekommen, weil bei den Betriebsversammlungen der hauptamtliche Sekretär am charismatischsten gewesen sei; Giovanni kannte den Betreuungssekretär bereits vorher privat.

Im Gegensatz zu den deutschen Standorten konnte in Castel San Giovanni eine betriebliche Einigung zwischen den Gewerkschaften und dem Amazon-Management erzielt werden. Diese habe einige Verbesserungen herbeigeführt. Amazon sei gezwungen worden, die Lohnlevel anzupassen, was zwar gesetzlich vorgesehen war, jedoch vorher nicht eingehalten worden sei. Die Schichten werden nun verlässlich zugeteilt und die Wochenendarbeit gleichmäßig auf alle verteilt. Amazon könne jetzt nicht mehr machen, »was sie wollen« (Interview Lorenzo 2019).

Dennoch ist Lorenzo nur bedingt zufrieden mit dem Abschluss: Wenn man sich Amazon als eine große Mauer vorstelle, dann hätten die Gewerkschaften ihr damit nicht mal einen Ziegel herausgezogen. Er habe jedoch das Gefühl, dass sich das Management die Belange der Mitarbeiter:innen nun eher anhören und sich mehr Mühe geben würde. Dennoch seien viele Arbeiter:innen mit den Ergebnissen der Einigung unzufrieden, man habe nur wenig erreicht und mache nur kleine Schritte. Das Vertrauen in die Gewerkschaft habe unter der neuen betrieblichen Einigung gelitten.

Auch Mattia betont, dass insbesondere »seine« Gewerkschaft (CGIL) auf die Erneuerung der Einigung gedrängt habe, er diese aber nicht weitreichend genug finde und deshalb von den Mitgliedern (die dafür gestimmt hatten) und von der Gewerkschaft enttäuscht sei. Deswegen hatte Mattia nach der Erneuerung der tarifvertraglichen Einigung auch sein Amt als RSA wieder zurückgezogen. Scheinbar haben sich auch andere Personen deswegen von den

Gewerkschaften entfernt, was sich darin zeigt, dass Kolleg:innen dem RSA Lorenzo vorwerfen, dass er seine Zeit verschwende.

Das Verhältnis der Gewerkschaften zum Amazon-Management sieht Mattia ambivalent: »Auf betrieblicher Ebene, sage ich immer, machen die, was sie wollen im Wesentlichen, hören mit guter Miene zum bösen Spiel zu, hören den Meinungen der Repräsentanten zu und akzeptieren nach meiner Auffassung wirklich wenige Vorschläge. Das, was am wenigsten Auswirkungen hat, wenn du mich fragst. Alles unter dem Radar von der, was weiß ich, der Organisation (…). Letztlich entscheiden nicht sie.« (Interview Mattia 2019)

Im Unterschied zu den sehr selbstbewusst auftretenden ehrenamtlichen Gewerkschafter:innen an den deutschen Standorten betrachten sich die italienischen Gewerkschaftsmitglieder, mit denen ich gesprochen habe, selbst kaum als »die Gewerkschaft«, sondern sie sehen in der Gewerkschaft eher ein »zweites Zuhause«. Die Person, die dieses Haus führe, setze die Mitglieder an die erste Stelle, kümmere sich um sie und schütze sie (Interview Alessandro 2019).

Auf die Frage, wer für ihn die Gewerkschaft sei, antwortet Lorenzo, die Gewerkschaft sei der Betreuungssekretär. Denn er sei für die Mitglieder da, er habe beim Streik um vier Uhr morgens mit ihnen draußen vor dem FC gestanden. Auch für Mattia ist die Gewerkschaft die Institution, »die deine Rechte verteidigt, dich repräsentiert«: »Wenn es nach mir geht, muss die Gewerkschaft zuhören, Versammlungen abhalten, den Arbeitern zuhören und das verfolgen, was die Mehrheit der Arbeiter … entscheiden, welche Schritte getan werden sollen, was zu tun ist, was getan werden muss.« (Interview Mattia 2019)

Obwohl alle interviewten Mitarbeiter selbst RSA und damit Vertreter der Gewerkschaften im Betrieb sind (oder waren, wie im Fall von Mattia), ist ihre Perspektive auf die Gewerkschaft weniger durch den Wunsch nach Selbstermächtigung, denn nach Stellvertretung durch die zuständigen Sekretär:innen und Verantwortungsabgabe geprägt.

Die RSA, die gewerkschaftlichen Repräsentant:innen im Betrieb, können einen Raum für sich nutzen und bekommen während der Arbeitszeit bezahlte Stunden für ihre gewerkschaftliche Beratung. Dieses Kontingent nutze Giovanni regelmäßig während seiner Arbeitszeit, während Alessandro beispielsweise in der Dauernachtschicht keinen Zugang zu dem Raum habe und seine gewerkschaftliche Arbeit in seiner Freizeit telefonisch erledige. Lorenzo betont, dass Personen bei Problemen genau wüssten, dass sie zu den RSA kommen können und diese sie unterstützen, auch wenn sie nicht in die Gewerkschaft eintreten.

Die Gewerkschaftsversammlungen, zu denen alle Mitglieder eingeladen werden und die im Betrieb stattfinden, werden von etwa 300 bis 400 Mit-

gliedern besucht.[73] Allerdings, so meint Mattia, nähmen die »Green Badge« (Inhaber:innen einer grünen Badge, also befristet Beschäftigte) nicht an den Versammlungen teil, weil sie Angst vor Repressionen hätten. Da die Gewerkschaftsmitgliedschaft auf dem Lohnzettel erscheine, würden manche Beschäftigte nicht beitreten – sie fürchteten um Privilegien (beliebte Positionen oder Schichten, Genehmigung von Urlaub). Lorenzo beklagt die Mentalität mancher Kolleg:innen: »Viele ziehen sich zurück, alle können groß reden, aber wenn es dazu kommt, wenn du was Konkretes machen musst, sind es immer die gleichen wenigen.« Er berichtet aber auch davon, dass Kolleg:innen Angst hätten; er selbst habe seit seinem Eintritt in die Gewerkschaft Schwierigkeiten, beliebte Positionen oder Ferien genehmigt zu bekommen. Bei den Streiks sei vom Management genau kontrolliert worden, wer beteiligt war. Es sei eine Angst geschürt worden: »Du musst was riskieren, auch wenn es nicht fair ist.«

Die Präsenz von hauptamtlichen Gewerkschafter:innen im Betrieb sowie der gewerkschaftlichen RSA ist den italienischen FCs konsolidiert, was vor dem Hintergrund der mitbestimmungsfreundlichen Gesetzgebung deutlich einfacher umzusetzen war als in Deutschland. Der Abschluss der ersten tariflichen Einigung im Jahr 2018 und deren Erneuerung 2019 sowie die Einhaltung dieser Verträge zeigen, dass sich das gewerkschaftliche Agieren auch über die gesetzlichen Strukturen hinaus materialisiert. Qualitativ bedeutet dies einen Vorteil gegenüber der Situation in Deutschland (nicht notwendigerweise gewerkschaftliche Vertretung in den Betriebsräten, keine Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen). In den Aussagen der Interviewpartner, insbesondere in der von Mattia, wird jedoch deutlich, dass die Einflussnahme der Arbeitenden und ihre Interessenvertretung durch die Gewerkschaften tatsächlich sehr begrenzt sind.

Finanzielle Sicherheit und Löhne

Stärker als in Deutschland ist bei den gewerkschaftlich Aktiven am Standort Castel San Giovanni ein Gefühl der Ungerechtigkeit hinsichtlich der Bezahlung präsent. Die Arbeit sei anstrengend und schränke sie auch in ihrer Freizeit ein – dies werde nicht ausreichend finanziell kompensiert, trotz großer Gewinne des Unternehmens bleibe der Verdienst gleich: »Dem Unternehmen geht es gut. Es öffnet neue Standorte. In der ganzen Welt. Damit möchte ich sagen: Es investiert. Aber der Arbeiter bekommt von dem, was es verdient, nicht viel ab, es verteilt das nicht um. (…) Jetzt machen die einen neu, also einen Standort, geben Gelder aus, wählen sehr teure Gerätschaften dafür. Und für den Arbeiter wird gar nichts gegeben, also nicht einmal ein Bonus ab und an. Nichts,

[73] An den beiden Streiks 2017 und 2018 waren laut Gewerkschaften etwa 500 Beschäftigte beteiligt.

null. Das ist es, du siehst das Unternehmen wachsen, und du bist da zwei Jahre und siehst, dass der Lohn immer noch so ist. Also, es gibt gar keinen Anstieg, kein bisschen. Es gibt die Feste, die die organisieren, diese Feste im amerikanischen Stil, von denen ich nicht weiß, ob die die machen müssen. Vielleicht kaufen sie auch Panettone für Weihnachten, machen an einem Tag eine Gratis-Tombola oder verteilen Eis. Aber auf dem finanziellen Level, nichts. Und das ist, was ich nicht gerecht finde.« (Interview Mattia 2019)

Die Kritik richtet sich zum Teil auch gegen Regelungen des neuen Tarifvertrags: Zwar sei die Eingruppierung angehoben worden, jedoch seien zeitgleich die freiwilligen Boni gestrichen worden. Diese seien teilweise alle zwei Monate in Höhe von 200 Euro ausgezahlt worden, was bei einem monatlichen Einkommen von 1.518,25 Euro im Monat erheblich sei (Interview Mattia 2019 und Lorenzo 2019).

Es gebe Kolleg:innen, die von der Gewerkschaft erwarten, dass sie »500 Euro und zwei Wochen mehr Ferien durchsetze« (Interview Giovanni 2019). Giovannis Meinung nach wäre das Ergebnis der neuen Einigung besser ausgefallen, wenn mehr Kolleg:innen mutiger gewesen wären.

Die Beschäftigten am italienischen Standort formulieren deutlich selbstbewusster als ihre deutschen Kolleg:innen, dass ihre Arbeit schwer sei und sich dies in der Bezahlung nicht niederschlage, sondern dass noch mehr Einsatz verlangt werde, als man ohnehin für das Unternehmen gebe.

Dennoch wird Amazon als Arbeitgeber im Vergleich zu anderen Firmen in der Region als das »kleinere Übel« angesehen. Bei zahlreichen Logistikunternehmen werde der Lohn nicht pünktlich und manchmal auch gar nicht gezahlt (vgl. Interview Mattia 2019). So arbeite die Ehefrau von Lorenzo im Einzelhandel und werde meist mit mehreren Wochen Verspätung entlohnt. Auch Giovanni bestätigt, dass er bei Amazon das erste Mal in seinem Berufsleben zuverlässig am 27. des Monats seinen Lohn überwiesen bekomme (Interview Giovanni 2019).

Amazon zahle immer pünktlich, unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft der Arbeiter:innen. Gegenüber den teilweise brutalen Arbeitsrealitäten in der Region, insbesondere in der regional starken Logistikbranche, kann Amazon davon profitieren, dass das Unternehmen als vergleichsweise weniger schlechter Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Dies führt womöglich dazu, dass den Beschäftigten bei Amazon eine Exitstrategie als schlechtere Option erscheint und sie eher damit rechnen, ihre Stelle dauerhaft zu halten – anders als dies bei den deutschen Kolleg:innen der Fall ist. Zudem sorgt das erst 2019 eingeführte und schwer erhältliche Arbeitslosengeld für eine engere Bindung an den Betrieb.

»Rough terrains« für europäische Amazon-Streiks: Streikmotive im Vergleich

Die Aussagen der Interviewpartner:innen lassen erkennen, dass es zwischen den Standorten Rheinberg und Castel San Giovanni Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede hinsichtlich der Streikmotive gibt.

Unterschiede

Einen Unterschied stellt das Vertrauen in die Gewerkschaft dar: Die gewerkschaftliche Präsenz und Anerkennung als Verhandlungspartnerin ist durch die RSA-Struktur und die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen in Castel San Giovanni bereits weitreichend gegeben. Durch die erzielte betriebliche Einigung der vier Gewerkschaften konnte die gewerkschaftliche Präsenz darüber hinaus auch praktisch durchgesetzt werden. Allerdings wirkt sich der starke Kompromisscharakter der Einigung offenbar negativ auf das Vertrauen in die Gewerkschaften aus – viele Beschäftigte sind mit dem Ergebnis unzufrieden. In Deutschland hingegen muss die Präsenz der Gewerkschaft ver.di im Betrieb erstritten werden – die Mitbestimmungsmöglichkeiten und gewerkschaftlichen Handlungsräume sind deutlich weniger ausgeprägt. Die gewerkschaftlichen Strukturen – Vertrauensleute, Versammlungen, eigenständige Aktionen – sind dagegen in Rheinberg und generell in Deutschland deutlich lebendiger und vielfältiger als in Castel San Giovanni.

Zweitens zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Optionen, die Beschäftigte für sich sehen, ihre Arbeitssituation zu verbessern. Für Streikende in Rheinberg bietet das Agieren in der Gewerkschaft nicht nur Schutz und hat bereits zu Verbesserungen der Arbeitssituation geführt; es bietet auch eine Art Ausweichoption weg vom operativen Geschäft, jedoch innerhalb des Betriebes. Hier werden gewerkschaftliche Aktivitäten als inhaltlich interessante Ergänzung gewählt. Dies wird beispielsweise im Statement von Ilka deutlich, die nicht mehr bei Amazon arbeiten wollte, wenn es die Gewerkschaftsarbeit nicht (mehr) gäbe. Streikende am italienischen Standort formulierten demgegenüber stärker den Wunsch nach beruflichem Aufstieg und persönlicher Entwicklung im Unternehmen, also eher nach einem individuellen Ausweg aus der Arbeitsunzufriedenheit, der jedoch von Amazon meist nicht erfüllt werde.

Drittens zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Forderung höherer Löhne. Diese war für die Streikenden in Castel San Giovanni vor Abschluss der ersten betrieblichen Einigung ein bedeutsames Streikmotiv, insbesondere aufgrund schlechterer Alternativen auf dem Arbeitsmarkt. Seit der Durchsetzung eines höheren Lohnniveaus ist diese Forderung jedoch in den Hintergrund getreten. In Rheinberg war die Forderung höherer Löhne bzw. einer größeren Gewinnbeteiligung von vornherein kein ausschlaggebendes Streikmotiv. Dies könnte

damit zusammenhängen, dass sich deutsche Amazon-Beschäftigte darauf verlassen können, in jedem Job einen Mindestlohn gezahlt zu bekommen, der relativ nahe an dem liegt, was Amazon im ersten Jahr bezahlt. Andererseits hat Amazon in Deutschland Schwierigkeiten, Beschäftigte zu finden. Zudem gibt es in Deutschland mit dem Arbeitslosengeld II selbst dann staatliche Unterstützung, wenn vorher keiner oder nur einer kurzen Beschäftigung nachgegangen worden ist. Grundsätzlich schwächt das Sozialsystem in Deutschland die existenzielle Bedrohung einer Erwerbslosigkeit ab – Arbeitende können ihre Beschäftigung aufgeben und sind trotzdem sozial abgesichert.[74] Dadurch besteht für sie eine reale Exitoption bei Amazon.

Im Jahr 2019 (wenige Monate vor der Datenerhebung der vorliegenden Studie) hat auch Italien das Bürger:innengeld (it. Reddito di Cittadinanza) eingeführt, eine Arbeitslosenversicherung, die derjenigen in Deutschland ähnlich ist. Arbeiter:innen haben bislang jedoch kaum Erfahrungen damit sammeln können und es ist schwer erhältlich. Somit ist für Amazon-Beschäftigte am Standort Castel San Giovanni eine Exitstrategie deutlich unattraktiver als für ihre Kolleg:innen am deutschen Standort. Zudem gibt es in Italien keinen gesetzlich festgelegten Mindestlohn und durch die hohe Erwerbslosigkeit sind Arbeiter:innen tendenziell eher ersetzbar als in Deutschland. In Konsequenz ist es für italienische Arbeiter:innen schwieriger, ihre Anstellung bei Amazon aufzugeben.

Gemeinsamkeiten

In den Interviews, die an den Standorten Rheinberg und Castel San Giovanni geführt wurden, finden sich Hinweise auf die gleichen Erfahrungen mit der organisatorisch-technischen Seite der Arbeit bei Amazon. Die hohen Anforderungen an die Leistungen der Beschäftigten, die Maßgabe, Tätigkeiten ohne Nachfrage »einfach auszuführen« und die Erfahrung inhumaner Behandlung durch Vorgesetzte stehen dabei im Vordergrund. Obwohl mehrere Interviewpartner:innen angaben, durch die Arbeit bei Amazon erkrankt zu sein (z.B. Sabine und Giovanni), und die Krankenstände bei Amazon in Deutschland mit 11 bis 25% sehr hoch sind (Wisdorff 2020), wird diesbezüglich in den Interviews nur selten Besorgnis ausgedrückt. Auch auf die Kontrollen im Arbeitsalltag oder die restriktiven Pausenregelungen wird nicht hingewiesen.

[74] Einschränkend muss hier angemerkt werden, dass das Sozialsystem auf mehrfache Weise repressiv für Leistungsbezieher:innen ist und Migrant:innen benachteiligt oder ausschließt (dazu bspw. Brussig et al. 2010; Sauer 2010; Dörre et al. 2013b; Butterwegge 2018; zur Übersicht gerichtlicher Verfahren zum »EU-Bürger-Ausschlussgesetz« siehe LabourNet 2019).

Deutlicher wird sowohl von deutschen wie von italienischen Interviewpartner:innen die Auseinandersetzung mit der politischen Seite der Arbeit benannt. Eine viel thematisierte gemeinsame Erfahrung hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit sind Probleme mit Vorgesetzten. Diese werden einerseits als feindselig, willkürlich und hochmütig, andererseits als gnädig und zur Arbeit motivierend dargestellt. Weiterhin zeigen sich Gemeinsamkeiten beim Umgang der Vorgesetzten und des Managements mit gewerkschaftlichen Forderungen und Aktivitäten. Von Streikenden an beiden Standorten wurde kritisiert, dass die Unternehmensführung einseitig entscheide, keine Einflussnahme zulasse und sich auch im persönlichen Kontakt von gewerkschaftlichen Vertreter:innen und Management nur auf kleine Zugeständnisse eingelassen werde. An beiden Standorten wurde berichtet, dass die Gewerkschaft eine Schutzfunktion gegenüber dem Arbeitgeber einnehme, aber auch, dass sich Kolleg:innen vor einem gewerkschaftlichen Engagement fürchteten, da es im Arbeitsalltag zu Nachteilen führe.

Die Grenzen der Teilstudie

Die Teilstudie ermöglichte einen Vergleich zweier Standorte in unterschiedlichen Ländern, um im Kontext der Internationalisierung der Streiks bei Amazon Bewusstseinsformen der Beschäftigten in ihrer Vielfalt zu untersuchen und zu interpretieren. Insbesondere die Analyse der europäischen Lohnstruktur konnte strukturell ungleiche Rahmenbedingungen aufzeigen. Dennoch möchte ich hier Grenzen der Teilstudie benennen. Die Aussagen von Beschäftigten an deutschen Standorten über Streikmotive bei Amazon basieren auf einer deutlich solideren Forschungsgrundlage als entsprechende Aussagen zum italienischen Standort. Letztere müssen vielmehr als Ergebnis einer ersten Exploration verstanden werden. Da am Standort Castel San Giovanni keine Umfrage unter den Amazon-Beschäftigten durchgeführt worden ist, musste pauschal angenommen werden, dass die Ergebnisse für Rheinberg und Leipzig auf den italienischen Standort übertragen werden können.

Da für die vorliegende Untersuchung am Standort Rheinberg lediglich Vertrauensleute der Gewerkschaft und in Castel San Giovanni RSA-Gewerkschaftsvertreter:innen interviewt wurden, muss weiterhin berücksichtigt werden, dass die vorgetragenen Positionen nur begrenzt für alle Streikenden gelten und um Stimmen von Personen ergänzt werden müssten, die weniger in gewerkschaftliche Strukturen eingebunden sind. Leider haben sich keine Interviewpartner:innen aus der CISL oder der UIL gefunden, weshalb nun Vertreter:innen der im Verhältnis zu den drei großen Gewerkschaften kleinen (politisch rechts ausgerichteten) UGL relativ überrepräsentiert sind. Nicht zuletzt gestaltete sich der Zugang zu Interviewpartner:innen am Standort Castel San Giovanni schwierig, da während der Umfragen kein persönliches Verhält-

nis zu den Interviewten – wie an den deutschen Standorten möglich – aufgebaut werden konnte.

Eine maßgebliche Diskrepanz deutet sich zwischen den Geschichten und Strategien der Gewerkschaften sowie den im jeweiligen System industrieller Beziehungen verankerten Möglichkeiten zu gewerkschaftlicher Organisierung und Streiks in der Auseinandersetzung mit Amazon an: die Anzahl von Gewerkschaften im Betrieb, gesetzlichen Möglichkeiten zur Interessensvertretung und Streiks, das Zahlen von Streikgeldern, Traditionen der Mobilisierungen, die sich in Dauer und Länge von Streiks zeigen oder dem Vorhandensein von Sozialsystemen. Diesen Unterschieden wurde aufgrund des Fokusses auf das Bewusstsein der Arbeitenden jedoch nicht weiter nachgegangen, obwohl hierzu zahlreiche Studien vorhanden sind (besonders Cattero/D'Onofrio 2018; vgl. Capecchi 1989; Franzosi 1994; Abel/Ittermann 2001; Gumbrell-McCormick/Hyman 2013; Artus et al. 2016a; Leonardi 2018; Müller et al. 2019).

Trotz der aufgeführten Begrenzungen der Teilstudie konnten die Einblicke in die Reflexionen der Streikenden gegeben und konnte das vorliegende statistische Ergebnis zu den Streikmotiven (Teil 2) erheblich vertieft werden. Die theoretisch hergeleiteten Ebenen der Arbeit – die organisatorisch-technische und die politische Ebene – haben sich in den Erfahrungen und im Bewusstsein der Arbeiter:innen widergespiegelt. Auf das Spannungsverhältnis zwischen den Ergebnissen aus der quantitativen und qualitativen Untersuchung komme ich im Schlusskapitel zurück.

Ausblick

Momentan liegen auf der Ebene der internationalen Gewerkschaftsvernetzung kaum transnationale Strategien oder Ziele vor, da sich die Treffen der Amazon-Allianz bislang auf die Planung gemeinsamer Aktionen und Streiks, auf den Austausch über Unternehmensentwicklungen mit dem Ziel eines eigenen Narrativs sowie auf den Stand der Organisierungsprozesse in den einzelnen Ländern konzentrieren (Interview Sean UNI 2019; vgl. Boewe/Schulten 2019a: 38). Eine Ausnahme bildet der Vorschlag, an allen europäischen Standorten gleiche Löhne zu fordern, der im Rahmen der aktivistischen und basisgewerkschaftlich orientierten *Transnational Social Strike Platform* formuliert wurde (Transnational Social Strike Platform 2019). Es bedarf jedoch mehr als dieser Forderung, um eine politische Kampagne von den Amazon-Arbeiter:innen aus zu entwickeln. Eine wichtige gemeinsame Erfahrung sind die fabrikartigen Arbeitsprozesse, der dadurch entstehende Stress und Leistungsdruck. Die Arbeit im Rhythmus der Maschinen und Algorithmen ist eine geteilte Realität in den Amazon-FCs in Europa und weltweit. Ausgehend da-

von ließe sich eine Debatte darüber eröffnen, wie würdige Arbeit, Selbstverwaltung und Selbstbestimmung über den Arbeitsprozess aussehen könnten (vgl. Ness 2011). Insofern könnte sogar ein Nachdenken über die Arbeitsbedingungen in der gesamten Versorgungskette angestoßen werden, dem sich eine Auseinandersetzung über eine nachhaltige Organisierung von alltäglichem Konsum anschließen könnte.

Teil 4: Von atmenden Fabriken – Saisonarbeiter:innen bei Amazon

Durch die Reorganisation der Arbeitsprozesse bei Amazon kommt es mit der Einführung von Einfacharbeit auf Grundlage von Produktivkraftsprüngen zu einer Neuzusammensetzung des »Verkaufspersonals« in den Distributionszentren. Wer bei Amazon arbeiten möchte, braucht keine vorherige Berufsausbildung und wird in wenigen Stunden angelernt. In diesem Zusammenhang ist das Bild der »atmenden Fabrik«, wie es Ende der 1990er Jahre vom VW-Arbeitsdirektor Peter Hartz geprägt wurde, von Interesse. Ursprünglich für den Bereich der Automobilindustrie und Technikbranche eingeführt, steht die »atmende Fabrik« bis heute (affirmativ) für die Flexibilisierung des Einsatzes von Arbeitskräften. Hierbei werden Arbeitszeiten, Einstellung und Entlassung von Personal den Erfordernissen des Marktes angepasst. Eine Ausformung dieser Flexibilisierung ist der Einsatz von Saisonarbeiter:innen. Diese Beschäftigungsform konzentriert sich in Branchen mit starken Marktschwankungen, zu denen auch der Einzel- und Versandhandel zählt. Saisonarbeit meint generell eine Arbeit, die zu einer bestimmten Zeit des Jahres anfällt. Diese in der Europäischen Union meist prekäre Beschäftigung wird zum größten Teil von Menschen mit Migrationsgeschichte ausgeführt. Da Saisonarbeitskräfte per definitionem nur für eine kurze Zeit eingestellt werden, verrichten sie häufig Tätigkeiten routinierter Einfacharbeit.

Die Arbeitsprozesse in den Verkaufsfabriken bei Amazon bilden also die perfekte Grundlage für die »atmende Fabrik«, für den intensiven Einsatz von befristet Beschäftigten und Saisonarbeitskräften. Spätestens seit der Veröffentlichung der Dokumentation über saisonale Leiharbeit im Weihnachtsgeschäft bei Amazon ist bekannt, dass auch dort Saisonarbeitskräfte eingesetzt werden (Löbl/Onneken 2013). Saisonarbeitskräfte bei Amazon werden als »fleißige Helfer« (Amazon 2020c) in der »Endstation Amazon« bezeichnet, sie verrichteten »unfreie Arbeit« (Kessler 2014) und würden eingesetzt, um Streiks abzuschwächen (Fuest 2019). In dieser Perspektive bleibt jedoch die Sicht auf ihre Handlungsfähigkeit und auf potenzielle Akte des Widerstands verstellt. Auch die tarifvertragliche Einigung in Castel San Giovanni oder die Forderung nach Verhandlungen zu einem Tarifvertrag vonseiten der Gewerkschaft ver.di ziehen diesen Aspekt nicht in Betracht.

In Teil 2 wurde dargelegt, dass sich befristet und saisonal Beschäftigte nicht am Streik beteiligen. Es liegt nahe, dass bei ihnen die Faktoren Arbeitszufriedenheit und Vertrauen in die Gewerkschaft anders ausgeprägt sind als bei den Streikenden. Zudem haben die Ergebnisse der statistischen Auswertung gezeigt, dass die Staatsbürgerschaft für das Streikverhalten nicht relevant ist

(in der Gesamtbelegschaft einschließlich befristet Beschäftigter). Deutsche Staatsbürger:innen und Migrant:innen beteiligen sich gleichermaßen an Streiks bzw. bleiben diesen gleichermaßen fern.

Dieses Ergebnis ist aus mehreren Gründen bemerkenswert: Historisch wie aktuell haben sich insbesondere prekär Beschäftigte aufgrund von Ungerechtigkeitserfahrungen selbst organisiert und sich – in oder jenseits von Gewerkschaften – kollektiv gegen ihre Arbeits- und Lebensverhältnisse aufgelehnt. Beispiele hierfür sind die Streiks von Gastarbeiter:innen in den frühen 1970er Jahren in der industriellen Produktion in Deutschland (Birke 2007; Bojadžijev 2012), die Arbeitskämpfe prekär beschäftigter Arbeiter:innen in deutschen und französischen Niederlassungen im Transportsektor und der Fast-Food-Branche (Artus 2008a) und dem Großhandel (Goes 2014, 2015), von migrantischen Landarbeiter:innen in Kalifornien (Ganz 2000, 2009) und in der Fleischindustrie der USA (McAlevey 2016) sowie die Streiks von migrantischen Arbeiter:innen in der norditalienischen Logistikbranche 2013 (Curcio 2014; Cuppini et al. 2015). Diese Beispiele zeigen einen Widerspruch zu den Ergebnissen der vorliegenden Studie, die belegen, dass sich migrantische Arbeitskräfte, die unter den befristet eingestellten Arbeiter:innen bei Amazon stark vertreten sind, nicht mehr als ihre deutschen Kolleg:innen an den Streiks beteiligen (Teil 2).

Um das vorliegende Ergebnis zu den Streikmotiven vor dem Hintergrund der Forschungen zu prekären und migrantischen Arbeitskämpfen sinnvoll interpretieren zu können, wird nun die Gruppe der befristet Beschäftigten bei Amazon differenzierter betrachtet. Dieses Vorhaben verweist explizit auf die Gruppe der Saisonarbeiter:innen, nicht (nur) auf diejenige der befristet Beschäftigten, denn Letztere haben zwar gleiche Einstiegsgehälter, verrichten die gleichen Tätigkeiten und haben denselben Kündigungsschutz wie die der Saisonarbeiter:innen. Jedoch sind die befristet Angestellten teilweise bis zu zwei Jahre lang bei Amazon beschäftigt und deshalb näher an der Stammbelegschaft anzusiedeln als Saisonarbeiter:innen.[75] Dieses Kapitel nähert sich explorativ der Situation von Saisonarbeitskräften bei Amazon. Es geht um die Frage, wie sie ihre Arbeit wahrnehmen und welche Besonderheiten und Konflikte sich aus der saisonalen Anstellung ergeben. Grundlage dieser Annäherung bildet eine eigene Erhebung am Standort Winsen 2019/20 mit teilnehmender Beobachtung, Umfrage und Interviews. Soweit möglich, soll dabei die Akteursperspektive auf Saisonarbeit eingenommen werden, also die Perspektive der Amazon-Beschäftigten, insbesondere der Saisonarbeiter:innen.[76]

---

[75] Leiharbeiter:innen wurden forschungspragmatisch ausgeklammert, da sie am untersuchten Standort Winsen nicht zum Einsatz kamen.

[76] Über diese Forschung ist für die Gewerkschaft ver.di eine Expertise verfasst worden (Apicella et al. 2020).

Saisonarbeit in Deutschland

Der Blick in die Literatur zu Saisonarbeit zeigt, dass das Thema trotz der relativen Verbreitung solcher Arbeitsverhältnisse nach wie vor eine Blackbox ist: Wenig ist zu Saisonarbeit und Saisonarbeitskräften in Deutschland bekannt. Die Bundesagentur für Arbeit definiert Saisonarbeit als eine geringfügige Beschäftigungsform, die immer befristet, also zeitlich begrenzt ist auf maximal drei Monate oder 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr (Bundesagentur für Arbeit 2020). Allerdings finden sich keine belastbaren Zahlen zum aktuellen Anteil von Saisonarbeit in der Arbeitsbevölkerung, da die statistische Erfassung von Saisonarbeitskräften in Deutschland große Lücken aufweist: Es werden zwar Minijobs mit geringer Laufzeit erfasst, ebenso Saisonarbeit von Personen, die in Deutschland ansässig sind und sich vorübergehend in einem anderen Land aufhalten. Saisonarbeiter:innen aus dem Ausland werden jedoch nicht zur (arbeitenden) deutschen Bevölkerung gezählt und auch nicht notwendigerweise im Ausländerzentralregister erfasst. Sie werden also nicht in die Statistik aufgenommen, wenn sie nicht in Deutschland gemeldet sind (Destatis 2019c).[77] Auch die Bundesagentur für Arbeit erfasst die Zulassungen für Saisonbeschäftigung ausländischer Arbeitskräfte seit Juli 2010 nicht mehr gesondert, diese werden vielmehr der Statistik geringfügiger Arbeit zugeordnet (Bundesagentur für Arbeit 2010: 9). Vor der Einführung der neuen Erfassungsregel 2010 gab es in den Frühjahrsmonaten 100.000 Stellen für Saisonarbeit, im Jahresdurchschnitt mehr als 50.000 (ebd.).[78] Die Zahl wirkt niedrig, wenn 2019 allein in den 13 Distributionszentren von Amazon überschlagen zwischen 13.000 und 26.000 saisonale Stellen in den Wintermonaten entstanden sein müssen.

Studien zur Saisonarbeit belegen, dass diese Beschäftigungsform ein fast ausschließlich migrantisches Phänomen ist.[79] Die Saisonarbeit von Migrant:in-

[77] Hinzu kommt, dass die Grenzen zwischen formellen und informellen Beschäftigungsverhältnissen bei Saisonarbeit nicht immer klar zu ziehen sind, wie Boels am Beispiel von Saisonarbeit in Belgien zeigt (Boels 2016). Dadurch seien offizielle Angaben als konservative Schätzungen einzuordnen.

[78] Mit der Einführung von Minijobs im Zuge der Hartz-Reformen ab 2002 wurde im Zeitraum 2003 bis 2005 ihr Anteil an der geringfügigen Beschäftigung erheblich erhöht: von 4,2 auf 6,8 Millionen Mini-Jobber:innen (Deutscher Bundestag 2006).

[79] Ich verwende Migrant:in als politischen Begriff, als einen Schirm für verschiedene Fremd- und Eigenbezeichnungen und Lebensrealitäten. Damit folge ich im Kern Étienne Balibar, der für Europa zeigt, dass sich ein »Rassismus ohne Rassen« um den Komplex der Immigration herausgebildet hat. (Balibar 1990) Wer als »fremd« gilt, bleibt nicht stabil, sondern unterliegt Konjunkturen des Rassismus als »einer Form der sozialen Auseinandersetzung« (Demirović/Bojadžijev 2002).

Ist hier die Rede von Migrant:innen, sind sowohl jene eingeschlossen, die selbst migriert oder geflüchtet sind, deren Nachfahren, Personen, die von rassistischer Diskri-

nen wird EU-weit reguliert: So existieren EU-Richtlinien für Personen aus sogenannten Drittstaaten. Die jeweiligen Mitgliedsstaaten legen Sektoren sowie Anzahl der Arbeiter:innen fest, die beschäftigt werden dürfen, wobei zur Entsendung Leiharbeitsfirmen und Arbeitsvermittlungsagenturen eine wichtige Rolle spielen (Europäische Föderation der Gewerkschaften Lebensmittel, Landwirtschaft und Tourismus/EFFAT 2014; Europäische Kommission 2014; Europäische Union 2014).[80] Unter den Studien zur Saisonarbeit in Deutschland finden sich lesenswerte historische Beiträge, die Saisonarbeit in die Tradition von Wanderarbeit, Zwangsarbeit und Gastarbeit stellen (Herbert 2001), etwa Forschungen zu einzelnen migrantischen Gruppen, insbesondere zu polnischen Saisonarbeiter:innen in der Landwirtschaft (Dietz 2004; Okólski 2004; Hess 2006; Becker 2010; Hess et al. 2012; Fiałkowska/Piechowska 2016). Einen guten Eindruck geben Forschungen mit Blick auf einzelne Branchen, in denen saisonale Arbeit üblich ist, wie Freizeitparks und Naherholung, Nahrungsmittel- und Fleischindustrie (Birke/Bluhm 2019) sowie zur Baubranche und Landwirtschaft (Hess 2006; Schröder 2015).

Dass in der Saisonarbeit hauptsächlich migrantische Arbeitskräfte tätig sind, hängt mit der rassistischen Unterschichtung des Arbeitsmarkts zusammen. Insbesondere die Debatten zur differenziellen Inklusion von Migrant:innen in Europa (Mezzadra/Neilson 2013b: 159ff.), zur Bedeutung von *Citizenship* für die globale wie lokale Arbeitsteilung (Karakayali/Tsianos 2002; Castles 2011) sowie zu Mechanismen der Begrenzung von und zum Zugang zu Arbeit durch das europäische Grenzregime (Hess/Kasparek 2012; Altenried et al. 2017b) deuten darauf hin, dass sich auf dem Arbeitsmarkt »randständig« Prozesse der extremen Ausbeutung und des Rassismus abspielen, die nicht allein auf eine kapitalistische Profitlogik reduziert werden können. Dies zeigt sich deutlich in der rassistisch-segregierten Struktur des deutschen Arbeitsmarkts: Hier sind in den unteren Lohnsegmenten überdurchschnittlich viele Migrant:innen anzutreffen, überdies sind Migrant:innen stärker von prekärer Arbeit betroffen und von Erwerbslosigkeit bedroht, was besonders für junge Menschen gilt (Fauser 2016: 18, unter Bezug auf »Migrationshintergrund«).[81]

---

minierung betroffen sind, als auch all jene, die sich selbst beispielsweise als Kanaken, People of Color oder Refugees bezeichnen. Ist der Begriff enger gefasst worden, so wird dies an der gegebenen Stelle kenntlich gemacht und definiert.

[80] Die große Bedeutung migrantischer Saisonarbeiter:innen für die deutsche Landwirtschaft wurde im Zuge der Corona-Pandemie am Beispiel südosteuropäischer Spargelerntehelfer:innen deutlich (Ulrich 2020).

[81] In der Expertise von Fauser (2016) wird herausgestellt, dass sich Migrant:innen im Erwerbsleben in weiteren Punkten wesentlich von Nichtmigrant:innen unterscheiden. So gebe es Branchen mit besonders hohen Migrant:innenanteilen (wie das Gastgewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen, Land- und Forstwirtschaft sowie

Für Deutschland und die EU stellen Lisa Carstensen und ihre Co-Autor:innen einen Zusammenhang zwischen Migration einerseits und Arbeit, Zwang sowie Aufenthaltsrechten andererseits heraus, in dem sich rassistische Konjunkturen, Arbeitsmarktpolitiken und Verwertungsdiskurse miteinander kreuzen (Carstensen et al. 2018). Die Rolle von Arbeitsvermittlungsagenturen, Ausländerbehörden und Aufenthaltsgesetzgebungen kann dabei nicht genug hervorgehoben werden, insbesondere beim Zugang zum Arbeitsmarkt (Altenried et al. 2017a; 2017b). Für den deutschen Kontext ist die disziplinierende Rolle des Jobcenters bzw. der Hartz-Gesetze, die erheblichen Druck auf Erwerbslose dahingehend erzeugen, prekäre Beschäftigungen aufzunehmen, noch nicht hinreichend für Migrant:innen untersucht worden (vgl. Frey 2014; Riedner 2017; Butterwegge 2018; Wolf/Luft 2018).

Ein besonderes Charakteristikum von Saisonarbeitsverhältnissen ist ihre Prekarität. Einen umfassenderen Blick auf die besonders vulnerablen Teile der arbeitenden Bevölkerung in Deutschland sowie auf die Protagonist:innen des flexiblen Kapitalismus geben verschiedene Autor:innen (vgl. Harvey 2006; Dörre 2012b; Lorey 2012). Die in den 2000er Jahren unter Gerhard Schröder durchgesetzte Liberalisierung befristeter Arbeit und Leiharbeit hat zu einer Dualisierung des Arbeitsmarkts geführt, die (mit vielen Schattierungen) zum Vorteil von fest angestellten Stammbelegschaften und auf Kosten der Randbelegschaften geführt hat (Hassel/Schiller 2010; Dörre 2016; Hürtgen 2017). Ulrich Brinkmann und Kolleg:innen (2006) definieren Prekarität wie folgt: »Als prekär kann ein Erwerbsarbeitsverhältnis bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert.« (Brinkmann et al. 2006: 17)

Drei wichtige Indikatoren für Prekarität sind niedrige Einkommen, mangelnde Absicherung (geringer/kein Sozialversicherungsanspruch und Kündigungsschutz) sowie Arbeitsplatzunsicherheit (insbesondere bei Einfacharbeit) (Stuth et al. 2018: 6-16). Theoretisch schließt der Begriff der prekären Arbeit

---

das verarbeitende Gewerbe). Häufiger seien sie Arbeiter:innen als Angestellte (Seebaß/Siegert 2011) und häufiger in Teilzeit und befristet beschäftigt (Höhne/Schulze Buschoff 2015).

Laut dem Statistischen Bundesamt hat eine Person einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. 2018 wies jede vierte Person in Deutschland einen Migrationshintergrund auf (Destatis 2019a).

zwar die Saisonarbeit ein, entsprechende Forschungen behandeln die Saisonarbeit jedoch wenig bis gar nicht explizit. Dabei gibt es empirische Studien aus der Managementforschung, die einzelne Annahmen zur Prekarität bei Saisonarbeiter:innen durchaus belegen: Darren Lee-Ross hat in seiner Studie zu Saisonarbeit in britischen Hotels herausgestellt, dass sich Charakteristika der Hotelbranche – niedrige Löhne, niedrige Jobsicherheit, unsoziale Arbeitszeiten, Schichtarbeit und limitierte Möglichkeiten zur Beförderung – besonders bei saisonaler Beschäftigung verstärken (Lee-Ross 1995: 301). Die dabei entstehenden Formen der Entsendung wirken sich zugunsten des Kapitals und zuungunsten von Arbeitsrechten aus, wie Wagner in ihrer Studie zu grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung zeigt (Wagner 2015).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass deutsche wie europäische Forschungsarbeiten zu Saisonarbeit bisher nur spärlich vorhanden sind. Einige Studien der Industrie- und Arbeitssoziologie widmen sich der Gemengelage von saisonaler prekärer Arbeit, Migration, Rassismus und der Segregation von Belegschaften (Artus 2008a; Pries 2017; Birke/Bluhm 2019). Es finden sich jedoch wenig belastbare Informationen zum statistischen Gewicht von migrantischer und prekärer Saisonarbeit in der deutschen Erwerbslandschaft. Zwar gibt es Hinweise auf die wirtschaftliche Bedeutung der Saisonarbeit für den Handel. Der Anteil der Teilzeit- und Saisonarbeit wird als von traditionell großer Bedeutung beschrieben (Destatis 2020) – genaue Zahlen werden jedoch nicht genannt.[82] Im Sektor Versandhandel ist der Einsatz von Saisonarbeiter:innen und damit eine hohe Fluktuation von Arbeiter:innen in den Betrieben vermutlich stark verbreitet. Ich folge hier dementsprechend der Annahme, dass sich an den »Rändern« der Belegschaften und des Arbeitsmarkts deutlich zeigt, welche Spielräume innerhalb der industriellen Beziehungen in Deutschland zur Ausbeutung und Diskriminierung von Arbeiter:innen existieren und genutzt werden (Bojadžijev/Römhild 2014).

Bedeutung der Saisonarbeit bei Amazon

Der Einsatz von befristet Beschäftigten und Saisonarbeiter:innen ist ein zentrales Element der Personalpolitik von Amazon. Auf der Grundlage von Einfacharbeit und der Restrukturierung der Arbeitsprozesse auf der organisatorisch-technischen Seite – hier wird etwa auch die Übersetzung von Arbeitsanweisungen (durch Spracheinstellung der Geräte oder übersetzende Mitarbeiter:innen in den Teams) relevant – ist Amazon in der Lage, die Prinzi-

[82] Hier meint Handel neben dem Einzelhandel auch den Groß- und Kraftfahrzeughandel.

pien des »atmenden Unternehmens« sowie das »Hire-and-fire-Prinzip« umzusetzen (Hartz 1996; Streeck 2005). Damit kann Amazon optimal auf die im Einzel- und Versandhandel typischen Nachfrageschwankungen reagieren. Mithilfe von Saisonarbeit kann es die Personalkosten für die Kernbelegschaft möglichst gering halten, ohne auf die schnelle Auslieferung der bestellten Waren in umsatzstarken Jahreszeiten zu verzichten. Das Resultat ist eine hohe Fluktuation innerhalb der Belegschaft, die wiederum dazu führt, dass Produktions- und relative Organisationsmacht der Stammbelegschaft sinken und gewerkschaftliche Organisierungsprozesse erschwert werden.

Bisher ist relativ wenig über den Einsatz von Saisonarbeitskräften bei Amazon bekannt. Bezüglich der Beschäftigtenzahlen gibt Amazon in seinem letzten Jahresbericht lediglich den weltweiten Stamm der 1.125.300 Voll- und Teilzeitbeschäftigten mit festen Verträgen für den Stichtag 31. Dezember 2020 an (Amazon 2021b). Völlig unklar bleibt hingegen, wie hoch die Zahl der Leih-, Vertrags- und Saisonarbeiter:innen ist, die zusätzlich eingestellt werden. Einzelne Studien nennen Zahlen für ausgewählte Standorte und bestätigen, dass Saisonarbeiter:innen im Unterschied zu befristet Angestellten besonders im sogenannten Q4, also im Zeitraum Oktober bis Dezember, zum Einsatz kommen. Die Saisonarbeiter:innen bilden in diesen Monaten die Hälfte, teilweise sogar die Mehrheit der Belegschaft – neben der unbefristet beschäftigten Kernbelegschaft und dem Anteil befristet Beschäftigter.[83] Am Standort Rheinberg arbeiteten laut ver.di im Dezember 2016 fast 2.000 Beschäftigte sowie weitere 2.200 Saisonarbeiter:innen (Apicella/Hildebrandt 2019). Dabei werden die Saisonarbeiter:innen nicht notwendigerweise von Oktober bis Ende Dezember eingestellt: Für den Standort Leipzig ist bekannt, dass Personen für weniger als einen Monat eingestellt wurden (Apicella 2016: 14).

Am Standort Castel San Giovanni arbeiten regulär 1.600 unbefristet Beschäftigte, im Q4 2018 waren es dann zusätzlich 2.900 Befristete und Saisonarbeiter:innen (Cattero/D'Onofrio 2018: 156). Zu den 250.000 regulär Beschäftigten bei Amazon in den USA kommen zeitweise 100.000 Saisonarbeitskräfte hinzu (Boewe/Schulten 2019a: 32). Für die polnischen Standorte wurde gezeigt, dass die Arbeitsämter in der Vorweihnachtszeit 2014 Saisonarbeiter:innen für Amazon rekrutiert haben und gegenüber ähnlichen Anbieter:innen für Arbeitssuchende als attraktiv gelten (Owczarek/Chełstowska 2018: 36). Amazon stelle dort Saisonarbeit als zusätzliche Verdienstmöglichkeit für den lokalen Arbeitsmarkt und biete Saisonarbeiter:innen, die im übrigen Jahr in der

[83] Befristet Beschäftigte unterscheiden sich von Saisonarbeiter:innen durch den Zeitpunkt der Einstellung sowie die längere Dauer der Verträge. Eine Gleichheit besteht in der relativ kurzen Anstellungssicherheit (also hinsichtlich des Kündigungsschutzes) sowie den gleichen Einstiegslöhnen im ersten Jahr.

Baubranche oder Landwirtschaft tätig sind, antizyklisch Arbeitsmöglichkeiten (ebd.: 56, 38). In derselben Studie wird jedoch darauf hingewiesen, dass der Einsatz von Saisonarbeiter:innen in polnischen Amazon-Distributionszentren über die Bewältigung saisonaler Spitzen (wie offiziell von Amazon verlautbart) hinausgehe (ebd.: 60). Aus diesen Zahlen und Erkenntnissen lässt sich schlussfolgern, dass der Einsatz von Saisonarbeitskräften ein »quantitativ« wichtiges Element von Amazons Personalpolitik ist, das sich nicht auf einzelne Standorte beschränkt.

Bisher ist wenig darüber bekannt, wie sich die Gruppe der Saisonarbeiter:innen bei Amazon zusammensetzt, doch es gibt einige Berichte und Dokumentationen, die etwas Licht ins Dunkel bringen. So schildert die Journalistin Heike Geißler in ihrem Buch »Saisonarbeit« (Geißler 2014), wie sie in Zeiten finanzieller Not als Saisonarbeiterin bei Amazon in Leipzig arbeitet. Eine Dokumentation über saisonale Leiharbeit in Bad Hersfeld berichtet über den Einsatz von südwesteuropäischen Saisonarbeiter:innen in der Weihnachtssaison 2012 (Löbl/Onneken 2013). Aus den USA ist bekannt, dass Amazon in seinem »CamperForce«-Programm gezielt Rentner:innen, die in Wohnwagen wohnen, als Saisonarbeitskräfte rekrutiert (Story/Bruder 2017; Bruder 2018). Zudem hat sich herausgestellt, dass eine bestimmte Gruppe, an die man dem Forschungsstand zu Saisonarbeit nach zu urteilen eher nicht denken würde, saisonal bei Amazon arbeitet: die Gruppe der Student:innen. Aus meiner Studie zu Amazon in Leipzig (Apicella 2016) ist bekannt, dass sich unter den Saisonarbeiter:innen zahlreiche Studierende befinden, die an umliegenden Universitäten studieren, tendenziell nicht aus Deutschland kommen, männlich und jung sind und MINT-Studiengänge belegen (dies entspricht der Einschätzung der Soziologin Nantina Vgontzas 2020: 118). Diese Saisonarbeitskräfte berichteten, dass sie mit rassistischen Ressentiments innerhalb der Belegschaft zu kämpfen hätten, ihnen zum Beispiel mangelnde Hygiene oder kriminelle Absichten vorgeworfen worden seien.[84] Einen wichtigen Hinweis zu innerbetrieblichen Spannungen und der besonderen Rolle von Saisonarbeit geben auch Owczarek und Chełstowska (2018) am Beispiel der Leiharbeit in Polen: »Die Beibehaltung der Trennung in Stamm- und Leiharbeitskräfte schafft auch eine Konkurrenz unter den Lohnabhängigen – die Zeitarbeitskräfte motiviert sie zu Extraanstrengungen, um einen festen Arbeitsvertrag zu erhalten, aus Sicht der Festangestellten hingegen sind die Leiharbeitskräfte ein Faktor, der die Erhöhung der Arbeitsnormen begünstigt.« (Owczarek/Chełstowska 2018: 93)

---

[84] Dies habe ich in meinem Feldtagebuch in einer Notiz zum Streiktag am 15.12.2014 sowie in der Notiz zu einer öffentlichen Veranstaltung mit Amazon-Beschäftigten vom Leipziger Streik-Soli-Bündnis am 18.12.2014 festgehalten.

Da es Amazon gelingt, jährlich Tausende von Saisonarbeiter:innen zu rekrutieren, lohnt ein Blick auf die Motive der Arbeiter:innen, diese Beschäftigung aufzunehmen. Wie bereits mit Bezug zu Studien über Saisonarbeit ausgeführt wurde, befindet sich unter den Saisonarbeiter:innen ein hoher Anteil an Migrant:innen. Forschungen zu Amazon legen wiederum nahe, dass es sich bei den Saisonarbeiter:innen bei Amazon um eine höchst heterogene Gruppe handelt. Es ist anzunehmen, dass sich unter ihnen Personen aus Nicht-EU-Staaten, Nachfolgegenerationen von (europäischen) Migrant:innen sowie Geflüchtete finden, aber auch Student:innen, junge Prekäre, über 50-jährige Beschäftigte und Rentner:innen. Darüber hinaus lässt sich konstatieren, dass Saisonarbeiter:innen durch ihr befristetes Anstellungsverhältnis über eine geringe institutionelle Macht verfügen[85] und sich womöglich bestehende Hoffnungen, den Arbeitsvertrag verlängern bzw. entfristen zu können, streikhemmend auswirken könnten. Diese Annahmen werden im Folgenden anhand einer explorativen Studie überprüft.

Saisonarbeiter:innen und Streikmotive in Winsen

Aus der Untersuchung zu Streikmotiven von Amazon-Beschäftigten und vor dem Hintergrund der Erkenntnisse zu Saisonarbeit ergeben sich Fragen zu den Merkmalen der Gruppe der Saisonarbeiter:innen, ihrem Verhältnis zur Arbeit und zur Gewerkschaft: Wer sind die Saisonarbeiter:innen? Welche Erwerbsbiografien haben sie? Welche Motive haben sie, eine Arbeit bei Amazon aufzunehmen? Wie zufrieden sind sie mit ihrer Arbeit? Wie ist ihr Verhältnis zur Gewerkschaft? Ergeben sich hieraus Gründe dafür, dass sie sich nicht an den Streiks beteiligen, obwohl die Forschung zu migrantischen und prekären Arbeitskämpfen eine konfrontative Grundhaltung dieser Gruppe nahelegt? Diesen Fragen wird explorativ auf Grundlage eines Methodenmixes nachgegangen.

Teilnehmende Beobachtung, Umfrage und Interviews

Das Herzstück dieser Teilstudie ist die von September 2019 bis Januar 2020 durchgeführte Forschung am Amazon-Standort Winsen (nahe Hamburg). Hier habe ich zusammen mit zwei Kolleginnen der Leuphana Universität Lüneburg, Sarah Neuffer und Leonore del Mestre, die monatlich stattfindenden ver.di-

[85] Der Begriff institutionelle Macht bezieht sich auf Erik Olin Wright, der zwischen Organisationsmacht und struktureller Macht der Arbeiter:innen unterscheidet (Wright 2000; Silver 2008: 30ff.), wobei institutionelle Macht als sekundäre Machtquelle fungiert: Sie resultiert aus institutionell festgeschriebenen sozialen Kompromissen, etwa im Wohlfahrtsstaat oder eben im Arbeitsrecht (vgl. dazu Brinkmann/Nachtwey 2010; Schmalz 2013; Schmalz/Dörre 2014).

Aktiventreffen besucht, teilnehmende Beobachtung am Winsener und Ashausener Bahnhof zum Schichtwechsel durchgeführt sowie Saisonarbeiter:innen befragt.[86]

Zur Vertiefung der Erkenntnisse zu den Streikmotiven aus Teil 2 und zur Erfassung der Reflexionen der Saisonarbeiter:innen boten sich qualitative Interviews an. Hierfür wurden vier Beschäftigte interviewt: drei Saisonarbeiter sowie eine ver.di-Vertrauensperson. In den Interviews habe ich Fragen nach dem Verhältnis zur Gewerkschaft, zu betrieblicher Mitbestimmung sowie zur Arbeitszufriedenheit gestellt. Außerdem ging es um berufliche Laufbahnen und Qualifikationen, die Tätigkeit und möglichen Konflikte bei Amazon, das soziale Umfeld, die Lebensweise der Person und ihre Zukunftsperspektive.

Außerdem werden drei Expert:innen-Interviews hinzugezogen: mit einem Sprecher des Jobcenters Duisburg (2016), mit der ver.di-Koordinatorin für Amazon auf Bundesebene in Berlin (2019) sowie einem Vertreter der Arbeitslosenselbstorganisation Oldenburg (2020). Diese Interviews verdeutlichen die Situation von Erwerbslosen sowie die gewerkschaftliche Strategie in Bezug auf Saisonarbeitskräfte.

Der Standort Winsen

Der Amazon-Standort Winsen wurde 2017 eröffnet. Hier arbeiten laut ver.di aktuell regulär 1.600 Beschäftigte auf 64.000 m² Fläche. In drei Schichten wird an fünf Tagen von Montag bis Samstag gearbeitet: in der Frühschicht von 6:30 bis 15:15 Uhr, in der Spätschicht von 15:15 bis 0:00 Uhr und in der Nachtschicht von 0:00 bis 6:30 Uhr. Der Stundenlohn bei Neueinstellung beträgt laut Amazon 11,71 Euro (Amazon Jobs 2020). Im Fall des Standorts Winsen wurde der Einsatz von migrantischen und geflüchteten Arbeitskräften öffentlich diskutiert. Teilweise wurde in den sozialen Medien von Rechten gegen die migrantischen Arbeitskräfte gehetzt (Zamponi/Kastendieck 2018; Zamponi 2018; Boldt 2019). In einem Interview für das *Hamburger Abendblatt* betonte die Chef:in der Arbeitsagentur in Hamburg, dass seit der Eröffnung des Amazon-Standortes viele Erwerbslose und Geflüchtete aus Hamburg dorthin vermittelt worden seien (Zamponi/Kastendieck 2018). Somit ist anzunehmen, dass die Hamburger Jobcenter und die Arbeitsagentur eine bedeutende Rolle innerhalb der Rekrutierungsstrategie von Amazon gespielt haben. Möglicherweise erklärt dies den hohen Anteil an Beschäftigten und Saisonarbeitskräften mit Migra-

[86] Eine ausführliche Darstellung findet sich im Online-Methodenbericht. Ein Interview mit einem Saisonarbeiter führte ich zusammen mit Peter Birke, der im Rahmen des Projekts *Refugees@Work. Perspektiven der betrieblichen Integration von Flüchtlingen in Niedersachsen* am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen eine Untersuchung zum Thema Migration und Arbeit durchgeführt hat (Birke et al. 2016–2019).

tionsgeschichte an diesem Standort. In Winsen kamen im Q4 2019 nach ver.di-Schätzungen 800 Saisonarbeitskräfte hinzu.

Der Standort bietet sich aus verschiedenen Gründen für eine Forschung zu Saisonarbeit an: Hier arbeiten viele befristet Beschäftigte, da der Standort erst 2017 eröffnet wurde und viele Beschäftigte noch keinen unbefristeten Vertrag haben (laut einer Vertrauensperson von ver.di arbeiten 60% der Beschäftigten unbefristet; Interview Michaela 2019). Hinsichtlich der Tätigkeiten weist Winsen eine Besonderheit auf, da dort (wie sonst noch am Standort Mönchengladbach) Amazon-Robotics einen Teil der Einfacharbeit übernehmen, weswegen das Picken entfällt und Stellen in den Bereichen *Receive*, *Stow* und *Pack* für Saisonarbeiter:innen angeboten werden. Der Grad der Automatisierung ist hier also noch höher als an den übrigen untersuchten Standorten. Zudem konnte der Standort Winsen erst mit Verzögerung in den Betrieb gehen, da es bei der Ansiedlung Probleme mit der Rekrutierung von Arbeitskräften gab (im Gegensatz zu den Standorten Leipzig und Rheinberg). Dieser Umstand deutet auf eine erhöhte Produktionsmacht der Beschäftigten hin, genauer: auf eine große Arbeitsmarktmacht (vgl. Wright 2000: 962).

Außerdem ist anzumerken, dass zum Untersuchungszeitpunkt eine gewerkschaftliche Erschließung des Betriebs stattfand, was bedeutet, dass sich bereits Beschäftigte bei ver.di organisieren und sich hauptamtliche Gewerkschaftssekretär:innen bemühen, die Mitgliederbasis auszubauen. Bislang gab es in Winsen keine gewerkschaftlich organisierten Streiks, jedoch dem Soziologen Peter Birke zufolge sehr wohl alltägliche Formen mikropolitischer Austragungen des Arbeitskonflikts: Sachbeschädigungen, häufige Toilettengänge, Krankschreibungen (Expertengespräch Birke 2020; vgl. Staab 2015). Hierin kann eine gewisse Analogie zu kollektiven Streiks gesehen werden, vorausgesetzt, die Akte finden abgestimmt und koordiniert statt.

Vielfältige Lebensrealitäten von Saisonarbeiter:innen bei Amazon

Wer sind die Saisonarbeiter:innen?

Die befragten Saisonarbeitskräfte am Amazon-Standort Winsen waren zum Umfragezeitpunkt zwischen 20 und 56 Jahre alt. Das Durchschnittsalter lag bei 32 Jahren. Zwei von den 18 Befragten gaben weiblich als Geschlecht an (11%), was sich mit der Beobachtung der geschlechtlichen Zusammensetzung der Saisonarbeiter:innen deckt. 14 Personen gaben an, einen Migrationshintergrund zu haben.[87] Damit liegt der Anteil migrantischer Beschäftigter unter

[87] In der Umfrage wird es den Personen selbst überlassen zu definieren, ob sie einen Migrationshintergrund haben. Es gab zusätzliche Antwortmöglichkeiten hinsicht-

den befragten Saisonarbeiter:innen bei mindestens 77%. Vier Personen gaben an, keinen Migrationshintergrund zu haben (wobei nur eine dieser Personen den Fragebogen auf Deutsch ausfüllte).

Acht der Befragten leben in Wohngemeinschaften (44%), fünf mit Partner:innen oder ihrer Familie (28%), weitere fünf leben allein (28%). Elf Personen sind ledig (61%), sechs Personen leben in einem Familienarrangement (33%) und eine Person ist frei liiert (6%). Drei Personen gaben an, für ihre eigenen Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu sorgen (17%). Nur eine Person gab an, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein (6%).

Das allgemeine Bildungsniveau unter den Saisonarbeitskräften am Standort Winsen ist hoch: Zwölf Personen haben einen akademischen Abschluss (67%), weitere vier gaben an, eine allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife zu besitzen (22%), nur zwei haben einen Hauptschulabschluss (11%). Die beruflichen Tätigkeiten vor der Saisonarbeit bei Amazon sind breit gefächert: Die Befragten waren zuvor Schüler:innen oder Student:innen, in der Wissenschaft oder im Staatsdienst tätig, als Verkäufer:innen, Pfleger:innen, Elektriker:innen, Ingenieur:innen, Softwareentwickler:innen, Journalist:innen, Lehrer:innen, Banker:innen, Reinigungskräfte, Manager:innen und Bürofachangestellte. Vor dem Hintergrund des eingangs genannten Drucks auf Erwerbslose, prekäre Arbeit anzunehmen, fällt auf, dass nur die Hälfte der Befragten der Aussage zustimmt, dass die Anstellung bei Amazon ein Ausweg aus der Erwerbslosigkeit war.

Vorstellung der Interviewpartner:innen und ihre Motive, saisonal bei Amazon zu arbeiten

Die Antworten der interviewten Saisonarbeiter:innen passen sehr gut in das Bild, das die vorherige Umfrage zu Saisonarbeitskräften bei Amazon ergeben hat: *Eduardo*[88] ist 29 Jahre alt und Single ohne Sorgeverpflichtungen gegenüber anderen Personen. Er ist im Frühjahr 2019 nach Deutschland migriert und mit seinem akademischen Abschluss hoch qualifiziert. Seine Absicht ist, an einer deutschen Universität seine berufliche Laufbahn als Umweltingenieur voranzubringen. Nach Deutschland sei er gekommen, um sich in der Entwicklung erneuerbarer Energien zu qualifizieren, weil hier die Möglichkeiten

---

lich der Staatsbürgerschaft und eigener Migrationserfahrung. Die genaue Formulierung der drei Fragen findet sich im Online-Methodenbericht.

[88] Alle Namen sind zu Anonymisierungszwecken verändert und nähere Informationen zu den Personen stark verallgemeinert worden. An dieser Stelle wird außerdem darauf hingewiesen, dass Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Bildungsabschluss, Familienarrangements oder Wohnformen keine signifikanten Korrelationen mit einem bestimmten Streikverhalten ergeben haben (siehe Ergebnisse in Teil 2). Die Zitate von Eduardo wurden zur besseren Lesbarkeit aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt.

gegenüber seinem südamerikanischen Herkunftsland deutlich besser seien. Eduardo hat bisher in seinem Herkunftsland an der Universität und als Ingenieur gearbeitet. In Deutschland habe er jedoch Probleme gehabt, eine seiner Qualifikation entsprechende Stelle zu bekommen, da ihm ohne Deutschkenntnisse der Kundenkontakt und die Arbeit in hauptsächlich deutschsprachigen Teams nicht zugetraut worden sei. Deswegen belegt er Deutschkurse auf eigene Kosten, die ihm die Bewerbung auf einen Studienplatz überhaupt erst ermöglichen. Zur Überbrückung der Zeit, die er zum Erlernen der Sprache braucht (auf dem von der Universität verlangten Sprachniveau C1 »Fachkundige Sprachkenntnisse« des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens), hat er in Deutschland bereits über verschiedene Kanäle Anstellungen gefunden: Die erste führte ihn über einen online vermittelten »Freiwilligendienst« in die Wohnung einer dementen älteren Frau, die er gegen Kost und Logis pflegte. Einige Monate später arbeitete er, wieder gegen Kost und Logis und ein Taschengeld von 50 Euro die Woche, für einen kleinen privaten Onlineshop für Einrichtungsgegenstände in der Nähe von Oldenburg, für den er E-Mail-Eingänge überprüfte und bestellte Waren verpackte und zur Postfiliale brachte.

Die Stelle als Packer bei Amazon hat Eduardo angenommen, denn »Ich war es leid, einen Job als Ingenieur zu suchen, und ich sage: Ich brauche Geld. Ich muss arbeiten. Ich muss etwas verdienen, um im nächsten Monat zu bezahlen. Es ist wahr, für Kost und Logis zu arbeiten ist bequem, aber ich muss schnell vorankommen. Zeit ist für mich sehr wichtig. Und bevor ich fünf Monate damit verbringe dort zu arbeiten und denke, ich verliere meine Zeit… Also werde ich etwas anderes arbeiten. Und Amazon war das. Und Amazon ist hart, aber du erhälst genug Geld, um für die nächsten Monate zu sparen. Du zahlst die Miete. Du hast Taschengeld. Du machst neue Freunde. Und es spielt keine Rolle, ob es nur für die Saison ist.« (Interview Eduardo 2020)

Empfohlen hatte ihm Amazon ein Freund, der betont hatte, dass es dort keine Schwierigkeiten wegen mangelnder Sprachkenntnisse gebe. Vermittelt wurde die Stelle über die Agentur für Arbeit, die Eduardo selbst kontaktiert hatte.

Nabil ist ebenfalls 29 Jahre alt, alleinstehend und ohne Sorgeverpflichtungen; er wohnt in einer Zweck-Wohngemeinschaft. Auch er hat einen akademischen Abschluss – als Computeringenieur. Nach seinem Studium war er in verschiedenen hoch qualifizierten Tätigkeiten für staatliche Behörden und teilweise auch selbstständig als IT-Verantwortlicher tätig. Er musste vor eineinhalb Jahren aus seinem nordafrikanischen Heimatland nach Deutschland fliehen, als er seine Lebensgrundlage durch islamistische Gruppen bedroht sah. Nabil sehe den Aufenthalt in Deutschland wie auch die Beschäftigung bei Amazon als zeitliche Überbrückung, deren Dauer jedoch ungewiss sei. In dem Interview distanziert er sich stark von der Beschäftigung bei Amazon, indem er

auf seine vorherigen Tätigkeiten wie auf seine wohlsituierten familiären Verhältnisse verweist. Sein Ziel sei, perfekt Deutsch zu lernen, sein Studium fortzusetzen und dazu die bisher nicht erfolgte Anerkennung seiner bestehenden Abschlüsse durchzusetzen. Er möchte in sein Heimatland zurückkehren, sobald der Krieg dort vorbei sei. Nabil arbeitet bei Amazon als Packer; er habe die Beschäftigung als Saisonarbeiter aufgenommen, weil Amazon eine große, bekannte Firma sei und er als Ausländer nicht von staatlicher Sozialhilfe abhängig sein wolle.

Ein für die Winsener Saisonarbeiter:innen untypischer Interviewpartner ist *Tim*. Er ist 26 Jahre alt, Student an einer Hamburger Universität, alleinstehend ohne Sorgeverpflichtungen, und er wohnt in einer großen Wohngemeinschaft. Tim hat keine Migrationsgeschichte. Seine beruflichen Erfahrungen besitzt er durch akademische Tätigkeiten in der Universität und Nebentätigkeiten zur Finanzierung seines Studiums, beispielsweise im Einzelhandel oder bei Nichtregierungsorganisationen. Sein Motiv, bei Amazon zu arbeiten, ist eher politischer als akademischer Natur, denn er hat seine Stelle als Saisonarbeiter zu Forschungszwecken angetreten. Ihn habe der Artikel von Nachtwey und Staab zur »Avantgarde des digitalen Kapitalismus« bewegt, bei Amazon zu arbeiten (Nachtwey/Staab 2015).

Außerdem hat Tim »an der Uni gerade die zeitlichen Möglichkeiten und schon immer auch das Bedürfnis, mich nicht immer nur theoretisch mit den gegenwärtigen Arbeitsverhältnissen auseinanderzusetzen, sondern sie selbst in der Praxis zu erfahren« (Interview Tim 2020).

Schon im November habe er mit dem Gedanken gespielt, die Stelle als Stower wieder aufzugeben, da sich die Schichtarbeit in Vollzeit nicht mit dem Studium vereinbaren ließ. Ihn hätten jedoch sein Interesse an der Forschung sowie die ausgeprägte Kollegialität zunächst abgehalten, sodass er den Job erst im Dezember aufgegeben habe.

»It is the job available«

Sowohl bei Eduardo als auch bei Nabil zeigt sich ein enger Zusammenhang zwischen Aufenthaltsstatus und beruflicher Tätigkeit bei Amazon. Auch haben beide Schwierigkeiten mit der Anerkennung ihrer Qualifikationen und dem Zugang zu entsprechenden Weiterbildungsmöglichkeiten. In dieser Situation trat Amazon als Arbeitgeber auf, der dringend Arbeitskräfte sucht. Laut Eduardo stelle das Unternehmen »alle« ein und man müsse beim Einstellungsverfahren weder ängstlich noch nervös sein, denn: »Du fühlst, dass sie viele Leute brauchen. Du fühlst, dass sie dir den Job geben werden.« (Interview Eduardo 2020) Eine befragte Person, die im Herkunftsland als Banker:in tätig gewesen war, erklärt den Grund der Arbeitsaufnahme bei Amazon mit dem Kommentar »It is the job available.« Von einer anderen Motivationslage zeugen Tims

Aussagen. Hier kreuzen sich das Interesse am Zuverdienst (für drei Monate seines Studiums), wie sie auch für die Leipziger Saisonarbeitskräfte berichtet worden sind, und die Neugier auf die Arbeitsabläufe bei Amazon, verbunden mit dem Wunsch, darüber zu schreiben (vgl. BBC 2013; Geißler 2014).

In den Ausführungen von Eduardo und Nabil wird deutlich, dass ihnen aus verschiedenen Gründen Alternativen auf dem Arbeitsmarkt fehlen. So kann aus den Interviews eine Liste von Nachteilen zusammengetragen werden, die aus Sicht der Interviewten dazu führten, die Arbeit – teilweise als Übergangslösung – anzunehmen. Größtenteils werden migrationsspezifische Faktoren in den Vordergrund gestellt: erstens die an die Aufenthaltsgenehmigung gebundene Notwendigkeit, einer bezahlten Beschäftigung nachzugehen (Eduardo); ähnlich gelagert ist der Wunsch nach Unabhängigkeit von staatlicher Unterstützung im Falle von Erwerbslosigkeit (Nabil); zweitens die Nichtanerkennung von Bildungsabschlüssen und Qualifikationen von Migrant:innen; drittens die hohen sprachlichen Anforderungen in den erlernten Tätigkeiten oder beim Zugang zur Universität, die aufgrund fehlender oder ungenügender Deutschkenntnisse nicht erfüllt werden. Ein weiterer Nachteil dürfte sowohl Eduardo als auch Nabil durch migrationsbedingte diskontinuierliche Erwerbsbiografien entstehen.

Daneben finden sich Hinweise auf positive Gründe für die Aufnahme einer Saisonarbeit bei Amazon. Genannt wurden der Zugang ohne Deutschkenntnisse als Voraussetzung, das regelmäßige und mit 11,71 Euro im Vergleich zum Mindestlohn als gut wahrgenommene Einkommen, die Größe und der Bekanntheitsgrad des Unternehmens und die Neugier auf die eigene Arbeitserfahrung bei Amazon.

Generell ergeben die Interviews mit den Saisonarbeitskräften ein differenzierteres Bild, das dem vereinfachendem Bild von zuvor erwerbslosen Saisonarbeiter:innen mit Hoffnung auf die Verlängerung ihres Vertrags nicht entspricht. Demgegenüber erscheint das Unternehmen Amazon – mit seinem Arbeitsangebot an Personen ohne Deutsch- oder Englischkenntnisse, seinen Imagevideos, die Wertschätzung für die Vielfalt der Belegschaft ausdrücken, und durch die Chancen, die es Migrant:innen bietet – zunächst einmal als sicherer (Übergangs-)Hafen auf dem ansonsten wenig aufnahmebereiten Arbeitsmarkt (selbst für die zwei interviewten hoch qualifizierten Akademiker).

Daraus resultiert bei den interviewten Saisonarbeitskräften ein eher ambivalenter Wunsch nach einer Verlängerung der Tätigkeit bei Amazon, ähnlich einem instrumentellen Bezug zur Arbeit, der für prekäre Beschäftigte im Dienstleistungsbereich gezeigt wurde (vgl. Artus 2008a: 28): Die Anstellung garantiert eine finanzielle wie aufenthaltsrechtliche Sicherheit und erzeugt Dankbarkeit. Dennoch ist keiner der interviewten Saisonarbeiter an einer dauerhaften Beschäftigung bei Amazon interessiert.

In Bezug auf die ausbleibende Identifizierung mit Amazon schreibt ein Teilnehmer der Umfrage am Standort Winsen in einer Randnotiz: »Befristete Anstellungen lösen dich vom Unternehmen ab.« Eduardo bemängelt, dass er durch die Tätigkeit bei Amazon zu wenig Zeit und Energie für Sprachkurse habe, da Amazon diese nicht unterstütze (etwa durch dauerhafte Früh- oder Spätschichten oder Sprachunterricht im Betrieb). Dadurch bessere sich seine sprachliche Eignung für alternative Stellen oder für den Zugang zur Universität nicht – ein Konfliktthema, auf das im weiteren Verlauf der Untersuchung zurückzukommen ist.

Arbeitszufriedenheit, Verhältnis zur Gewerkschaft und weitere Konfliktquellen

Die Befragung der Saisonarbeiter:innen gibt Einblicke in ihre Arbeitszufriedenheit. Auf die Aussage »Der Stress bei meiner Arbeit belastet mich sehr« verteilt sich das Erleben in zwei Extreme: Sieben Personen stimmen der Aussage voll und ganz oder eher zu; acht Personen stimmen dem eher nicht oder gar nicht zu. Hieraus ergibt sich eine ähnliche Antwortverteilung wie diejenige zur Stressbewertung der Befragten an den Standorten Leipzig und Rheinberg.

Auch das Verhältnis zu Vorgesetzten wird durch die Befragten vorwiegend als gut bewertet – lediglich für eine Person trifft dies gar nicht zu (gegenüber 14 Personen, für die das voll und ganz oder eher zutrifft). Dies ist eine ähnliche Antwortverteilung wie bei den Nichtstreikenden an den Standorten Leipzig und Rheinberg.

Dieses Ergebnis kann nun mithilfe der Interviews mit den Saisonarbeiter:innen vertieft werden. Nabil etwa berichtet, dass er mit der Arbeit bei Amazon »teils-teils« zufrieden sei, auch wenn sie körperlich anstrengend und stressig sei. Generell gebe es aus seiner Sicht wenige Konflikte, jedoch berichtet er, dass er sich zu einem Termin bei der Ausländerbehörde von der Schicht abgemeldet hatte und nachher für die Abwesenheit von seinem Vorgesetzten gerügt worden sei. Zudem gebe es häufig Verständnisprobleme, weil die Kommunikation nur auf Deutsch und Englisch stattfinde. Irritiert zeigt er sich über den 60 Seiten umfassenden Arbeitsvertrag, der für ihn nicht transparent sei, weil er nur auf Deutsch und Englisch vorliege. Das tägliche lange Pendeln und die schlechte Verbindung mit den öffentlichen Verkehrsmitteln benennt er als großes Problem.

Eduardo betont, dass es ihm besonders am Anfang sehr schwergefallen sei, körperlich zu arbeiten: »Am Anfang, die ersten zwei Wochen waren sehr hart. Es war wirklich schwer. Ich musste mit Fieber arbeiten. Es war wirklich sehr, sehr schwer. Es war mein erster Job mit körperlicher Arbeit. Ich habe immer mit Computern auf einem Stuhl gearbeitet. Also auf einem Stuhl. Sitzend. Am Anfang war es also sehr schwer. Ich fühle Schwerzen in meinen Knien, in mei-

nem Fuß. Meinem Rücken. Also dachte ich daran, aufzuhören. Ich dachte daran, nichts mehr zu tun. Ich bin nicht verfügbar. Aber jemand sagte zu mir: ›Du must dich entspannen, nach drei Wochen wirst du dich besser fühlen. Dein Körper verändert sich und du gewöhnst dich an die Arbeit‹.« (Interview Eduardo 2020)

Nach einem Monat habe er dann aufhören wollen, doch als im November die erste Überweisung angekommen und er nicht mehr so müde gewesen sei, habe er die Motivation gehabt, doch noch einen Monat länger dort zu arbeiten. Dann habe er zum Dezember aufhören wollen, ihm sei jedoch Hoffnung auf eine andere Position gemacht worden, weshalb er nicht habe kündigen wollen, bevor diese Option nicht geklärt wäre.

Seine Tätigkeit als Packer bezeichnet er als »Albtraum«. Man stehe acht Stunden, solle mindestens 120 Packs in der Stunde schaffen, um als produktiv zu gelten. Wer das nicht einhalte, wisse, dass er keinen neuen Vertrag bekomme. Allerdings wollen seiner Einschätzung nach auch nicht so viele Mitarbeiter:innen einen neuen Vertrag bekommen. Allein im ersten Monat hörten viele wieder auf, weil sie so müde seien; es gefalle ihnen nicht, sie seien enttäuscht, weil sie es sich einfacher vorgestellt hätten: »Weil wir eine Maschine sind, wir sind eine Zahl. Und wenn du die Ziele nicht erreichst oder wenn du langsam bist. Dann bist du die Person, die nicht mehr packt, sondern putzt, die mehr Kisten, mehr Taschen bringt.« (Interview Eduardo 2020) Darauf, dass in den Teams Positionen nach *Scores* vergeben werden, geht auch Tim ein, der ebenfalls vom hohen Arbeitsdruck berichtet: In der Stow-Abteilung, in der er arbeitet, müssen pro Stunde 250 Stows geschafft werden: »Die macht die Leute echt so ein bisschen auch fertig. Das ist die Rate, an der sich alle orientieren, und das ist die Anzahl der Produkte, die man pro Stunde einlagert.« (Interview Tim 2020) Laut Tim könne diese Marke jedoch nur dann eingehalten werden, wenn Mitarbeiter:innen gut eingearbeitet seien und vor allem von den sogenannten Cart-Runnern mehr kleine als große Produkte zugeteilt bekämen, was regelmäßig zu Konflikten zwischen Kolleg:innen führe. Er erklärt außerdem, dass bei der Zuteilung zu den verschiedenen Positionen auch die Entfernung zum Ausgang relevant sei – davon hänge ab, ob man wenige Sekunden oder mehrere Minuten für den Weg zum Ausgang brauche, der die Pause verkürze, da sie am Arbeitsplatz beginne.

Auf die Frage nach seiner Arbeitszufriedenheit äußert Tim, dass er nicht zufrieden sei: »Weil die dann doch irgendwie sehr stumpf und monoton war und irgendwie wenig abwechslungsreich. Genau. Was einen vielleicht in irgendeiner Weise zufrieden gemacht hat, war, dass man irgendwie nicht viel nachdenken musste und dass man irgendwie schnell in so einen Arbeitstrott gelangt ist, der aber auch irgendwie dann auf Dauer stumpf geworden ist. Hatte auch nicht das Gefühl, dass allgemein eine Zufriedenheit in der Belegschaft mit ih-

rer Arbeit herrscht, sondern es auch keine Form oder nicht eine angemessene Form der Wertschätzung existiert. Hatte eher das Gefühl, dass Leute eher da arbeiten, weil sie es müssen und weil auch, es um das Geldverdienen geht und halt auch keine anderen Perspektiven bestehen.« (Interview Tim 2020)

Mit »stumpf« meine er neben der Monotonie und Einfachheit der Arbeit auch den fehlenden Austausch mit Kolleg:innen während der Schicht: »(…) dass man halt auf sich selber fixiert ist und dadurch auch selber sich irgendwelche Strategien überlegen muss, wie man das halt acht Stunden durchhält. Sich irgendwie nicht zu viele Gedanken zu machen, aber gleichzeitig dann irgendwie doch, vielleicht vor sich hin zu pfeifen oder irgendwelche anderen Sachen zu machen, damit es nicht so komplett einödet.« (Interview Tim 2020)

Außerdem setze er sich zeitliche Ziele, etwa zu einer bestimmten Uhrzeit seine Wasserflasche nachzufüllen oder auf die Toilette zu gehen.

Von seinen Vorgesetzten berichtet Tim, dass sie in der Regel jünger seien als er und eher Betriebswirtschaftslehre studiert hätten. Ein Vorgesetzter sei ihm durch seine »militärische Attitüde« negativ aufgefallen. Ansonsten werde aber von den Vorgesetzten ein »kumpelhafter« Umgang gepflegt – Begrüßen mit Faustgruß, Smalltalk halten –, was er »nett« finde (Interview Tim 2019). Eine Person nutzte die Möglichkeit, folgende Anmerkung auf dem Fragebogen zu machen, die ebenfalls in eine positive Bewertung des Verhältnisses zu Vorgesetzten mündet: »Amazon ist wirklich ein schöner Ort zum Arbeiten, die Manager sind so nett und hilfsbereit, respektvoll und hören auf jeden Vorschlag.«

Tim schildert eine typische Situation zwischen Vorgesetzten und einfachen Beschäftigten während eines Startmeetings am Black Friday: »Weil, es gibt Manager, die das ein bisschen ausführlicher machen und so ein bisschen auch Bock haben, Mitarbeiter zu motivieren und ein bisschen so zu packen, oder es gibt Leute, die das auch eher so abhandeln, also dann dieser Militärmensch, der ist eher so im Abhandeln und der flitzt da einmal durch so. Ok. Genau, und dann endet so ein Meeting immer so, dass alle die Hände in die Mitte packen und dann ›One, two, three, [RSP]‹, also den Store oder den Floor nochmal so, genau, schreien sie so einmal so in die Mitte, alle die Hände nach oben.« (Interview Tim 2019)

Ein Problem sei für Eduardo entstanden, als er sich bei seinem Manager erkundigte, ob er eine feste Schicht bekommen könne, um einen Sprachkurs zu belegen. Denn durch die wechselnden Schichten könne er nicht regelmäßig (wöchentlich) an den Kursen teilnehmen. Er sei dann auch sehr müde und körperlich erschöpft. Sein Gesuch sei vom Vorgesetzten abgelehnt worden, obwohl es generell in Winsen auch feste Schichten gebe. (Es gibt die Möglichkeit der Dauerfrühschicht für Eltern sowie eine unbefristet angestellte, gewerkschaftlich aktive Mitarbeiterin in Winsen, die in der Dauernachtschicht

arbeitet.) Er habe dennoch eine Verlängerung seines Vertrages angestrebt, und zwar in einer neuen Position, in der er ein Jahr lang ein sicheres Einkommen hätte. Eduardo ist trotzdem der Meinung: »In dem Moment, in dem ich aufhören muss, werde ich es glücklich tun. Weil ich sicher bin, dass ich nichts ... Ich habe nichts verloren.« (Interview Eduardo 2020)

Aus den Interviews geht hervor, dass das Verhältnis der Saisonarbeiter:innen zu den Vorgesetzten in den ersten Monaten der Anstellung tendenziell als angenehm und gut wahrgenommen wird. Sobald jedoch Arbeiter:innen ihre Anliegen vortragen und dadurch die Arbeitsstruktur berührt wird, beispielsweise die Schichtzuordnung, entstehen Probleme. Die Beispiele von Nabil und Eduardo lassen darauf schließen, dass Amazon nicht bereit ist, auf die besonderen Bedürfnislagen von migrantischen Arbeitskräften – unsicherer Aufenthaltsstatus und der Wunsch, an Sprachkursen teilzunehmen – einzugehen. Hierin könnte auch ein Grund dafür liegen, dass sich bei Arbeiter:innen mit längerer Beschäftigungsdauer bei Amazon und möglicherweise auch bei Arbeiter:innen mit höherem Alter und einem reicheren Erfahrungsschatz im Berufsleben das Verhältnis zu den Vorgesetzten verschlechtert.

Aus den Interviews wird weiterhin deutlich, dass gleiche Tätigkeiten bei den verschiedenen Personen unterschiedliches Erleben von Stress erzeugen: Nabil nimmt die Arbeit nur teilweise als Belastung wahr; Eduardo denkt über die gesamte Zeit seiner Anstellung darüber nach, die Tätigkeit aufgrund der Anstrengungen aufzugeben; Tim ist vor allem aufgrund des Desinteresses an und der Einseitigkeit der Tätigkeit unzufrieden. Offenbar gibt es unter den Saisonarbeiter:innen ein breites Spektrum beim Erleben von Stress. Dies entspricht dem Ergebnis zu den Standorten Leipzig und Rheinberg. Es fällt zudem auf, dass die Arbeitszufriedenheit größer ist als diejenige der interviewten deutschen Streikenden, für die eine gewerkschaftliche Aktivität im Betrieb die Zufriedenheit am Arbeitsplatz erhöht.

Abschließend lässt sich sagen, dass die Unzufriedenheit mit der Arbeit bei den Saisonarbeiter:innen ähnlich ausgeprägt ist wie die der Gesamtbelegschaften an den Standorten Rheinberg und Leipzig. Dies lässt bei einem Teil der Saisonarbeiter:innen auf eine positive Einstellung zum Streik schließen. Ihr eher gut ausgeprägtes Verhältnis zu den Vorgesetzten gibt wiederum einen Hinweis darauf, dass es in Bezug auf die sozialen Beziehungen und Hierarchien im Betrieb keine große Unzufriedenheit gibt und hier folglich eine geringere Affinität zum Streik besteht als bei den unbefristet Beschäftigten.

Verhältnis zur Gewerkschaft

In der Umfrage ist deutlich geworden, dass unter den Saisonarbeitskräften am Standort Winsen ein eher gut ausgeprägtes bis indifferentes Vertrauen in die Gewerkschaft besteht.

Nabil vertraut der Gewerkschaft nicht, obwohl er in seinem Heimatland sogar Mitglied in einer Gewerkschaft war. Im Interview wird deutlich, dass er ver.di nicht kennt und wahrscheinlich den Betriebsrat als Gewerkschaft wahrnimmt. Seiner Meinung nach solle sich die Gewerkschaft um die Probleme mit dem öffentlichen Transport und der Intransparenz der Verträge kümmern. Auch Eduardo spricht vom Betriebsrat, wenn er nach der Gewerkschaft gefragt wird. Er ist zurückhaltend, weiß um die Möglichkeit, den Betriebsrat in der Schichtpause an einem Tisch in der Cafeteria zu treffen, möchte sich dort jedoch nicht vorstellen, solange er nicht sicher ist, ob er bleibt. Dann sei er tendenziell offen dafür, sich mit den betrieblichen Mitbestimmungsstrukturen vertraut zu machen, die ihn als Saisonarbeiter jedoch erst einmal nicht näher interessierten.

Tim gibt zwar an, dass er der Gewerkschaft vertraue und sich zugehörig fühle, auch wenn er die Kritik bezüglich der Distanz zwischen Gewerkschaftsfunktionär:innen und Arbeiter:innen verstehe. Er habe jedoch weder in vorherigen Tätigkeiten noch bei Amazon in Winsen Kontakt zu Gewerkschaften gehabt. Die Gewerkschaftsarbeit vor Ort finde er »vernichtend gering«.

»Aber ich muss sagen, dass, wenn ich nicht von außen über andere Wege auf so etwas wie eine ver.di-Aktivengruppe oder so hingewiesen worden wäre, dann hätte ich nicht mitbekommen, dass so etwas existiert. Also ein Betriebsrat ist zwar irgendwie sichtbar, weil er alle zwei Tage mit einem Tisch in der Kantine sitzt. Aber ver.di an sich oder ver.di als Gewerkschaft ist nicht präsent im Betrieb. Und auch kein Thema innerhalb der Belegschaft.« (Interview Tim 2020)

Die drei Beispiele zeigen, dass unter den Saisonarbeitskräften wenig über die Gewerkschaft bekannt ist. Dies hängt auch damit zusammen, dass die Angebote von ver.di zur Beratung und zum Austausch nicht oder zu wenig bekannt gemacht werden. Dies wurde in den informellen Gesprächen zum Schichtwechsel deutlich: Hauptamtliche Ansprechpersonen der Gewerkschaften waren nicht bekannt, ebenso wenig die Möglichkeit, betriebliche Aktive zu treffen. Es herrscht vielmehr Misstrauen gegenüber dem nichtgewerkschaftlichen Betriebsrat, der als unternehmensnah wahrgenommen wird und dessen Gesprächsangebot in der Cafeteria als zu indiskret gilt. Gleichzeitig offenbarte sich ein Beratungsbedarf bei den Saisonarbeitskräften dadurch, dass sie sich mit Fragen und Problemen an mich und meine Kolleginnen wandten.

Die praktische Distanz der Saisonarbeitskräfte zu der Gewerkschaft ist aus zwei Gründen bedeutend: Erstens gibt es laut der ver.di-Koordinatorin der Amazon-Streiks keine strategische Entscheidung gegen eine Einbindung von befristet und saisonal Beschäftigten in die Kampagne. Vielmehr werde die Gewerkschaftsarbeit durch die Aktiven, die Vertrauensleute und zuständigen Sekretär:innen vor Ort an Belegschaften angepasst. Das Ziel sei eine Gleichbehandlung von Befristeten und Unbefristeten sowie ein geschützter Ort au-

ßerhalb des Betriebes für die Aktiventreffen und Mitgliederversammlungen. Dabei werde gegenüber befristet Beschäftigten, die sich gewerkschaftlich organisieren, ein offen warnender Umgang gepflegt: »Wir haben da schon ein Auge drauf, ob ihre Namen irgendwo erwähnt werden, dass das auch kommuniziert ist: ›Also pass mal auf, wenn du das und das machst, heißt das Folgendes.‹ Und das wissen die Vertrauensleute. Das wissen natürlich meine [hauptamtlichen, Anm. d. Autorin] Kolleginnen und Kollegen. Aber es gibt jetzt nicht die Strategie für Befristete. Da sind uns dank Teilzeit- und Befristungsgesetz einfach … Ja, es ist unser größtes Problem.« (Interview Sina ver.di 2019) [89]

Es muss konstatiert werden, dass es auch keine strategische Entscheidung *für* die Einbeziehung dieser Beschäftigtengruppe in die Gewerkschaftsarbeit gibt.

Zweitens ist die praktische Distanz der Saisonarbeitskräfte zur Gewerkschaft bemerkenswert, insofern sich auch am Standort Winsen befristet Beschäftigte zusammen mit Entfristeten gewerkschaftlich bei ver.di organisiert haben. Die Aktiventreffen nutzen sie als geschützten Rahmen, um sich mit anderen Beschäftigten zu treffen: Dort tauschen sie sich über Probleme im betrieblichen Alltag aus, werden durch die zuständigen Gewerkschaftssekretär:innen beraten und planen gemeinsam mit Unterstützer:innen Aktionen. Allerdings herrscht bei den Treffen große Angst, dass das Management die Gewerkschaftsmitglieder identifizieren könnte – und diese Angst scheint auch unter potenziellen Interessent:innen an den Aktiventreffen weit verbreitet zu sein.[90] Der diskrete Rahmen der Aktiventreffen schützt die Teilnehmer:innen, führt jedoch gleichzeitig dazu, dass im Betrieb nicht ausreichend bekannt ist, dass es diese Treffen sowie gewerkschaftlich gewählte Vertrauensleute überhaupt gibt.

Auf Grundlage der Daten kann festgehalten werden, dass die Saisonarbeitskräfte generell Vertrauen in die Gewerkschaft haben. In den Interviews wurde jedoch deutlich, dass der Zugang zur Gewerkschaft ver.di schwierig ist.

Weitere Konfliktquellen

In den Interviews, in Anmerkungen zu den Fragebögen sowie während der Feldforschung sind weitere Konfliktquellen zum Vorschein gekommen, die in den Fragen zur Arbeitszufriedenheit und zum Vertrauen in Gewerkschaft nicht aufgehen. So haben das Interview mit Nabil und die teilnehmende Beobachtung zum Schichtwechsel gezeigt, dass der Busverkehr zum Distributionszen-

---

[89] Hier bezieht sich die ver.di-Bundessekretärin auf §14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, der eine sachgrundlose Befristung erlaubt, solange diese die Dauer von zwei Jahren nicht übersteigt.

[90] Diese Sorge habe ich in meinem Feldtagebuch zum Winsener ver.di-Aktiventreffen im Oktober 2019 festgehalten.

trum täglich überfüllt war. Arbeiter:innen, die mit Zügen anreisen, haben die Werksbusse verpasst, weswegen teure Taxifahrten bezahlt werden mussten. Dies führte zu erheblichem Ärger und vermittelte offenbar das Gefühl, dass Amazon die Anfahrt nicht gut organisiere und an den Bussen spare. Es wurde während der Umfrage berichtet, dass sich mehrere Saisonarbeiter:innen zusammengetan und wiederholt beim Manager beschwert hätten (Feldtagebuch zur Umfrage in Winsen, 11.12.2019).

Wie bereits erwähnt, benennen Eduardo und Nabil das Problem intransparenter Vertragsunterlagen, da diese nur in deutscher und englischer Sprache verfasst seien. Im Bewerbungsprozess würden jedoch Menschen eingestellt, die weder Deutsch noch Englisch könnten und diese Vertragsunterlagen trotzdem unterzeichnen müssten.

Tim benennt den Bedarf an Unterstützung und Beratung zu Problemen jenseits der Erwerbsarbeit, etwa mit der Wohnungssuche. Der Wohnungsmarkt in Hamburg (wo der Großteil seiner Kolleg:innen lebt) sei generell angespannt und die Wohnungssuche auf Grundlage einer befristeten Stelle bei Amazon schwierig. Überdies sei er nach medizinischer Versorgung und Qualifizierungsmöglichkeiten, beispielsweise in Universitäten, gefragt worden.

Die Konflikte um den Busverkehr und die Vertragsunterlagen werden von den Saisonarbeitskräften und besonders von den Migrant:innen unter ihnen als Aspekte ungerechter Behandlung interpretiert. Neben dem Thema Mobilität könnten die Themen Wohnen, Gesundheit und Bildung die gewerkschaftliche Arbeit erweitern und Möglichkeiten darstellen, um mit Saisonarbeiter:innen in Kontakt zu treten.

Unboxing Saisonarbeit bei Amazon

Die Diskussionen zu den Streikmotiven der Saisonarbeitskräfte bei Amazon haben nahegelegt, dass die kurze Verweildauer bei Amazon, die Hoffnung auf eine Verlängerung der Anstellung und der mangelnde Kündigungsschutz Gründe sind, die befristet wie saisonal Beschäftigte vom Streik abhalten. Die Ergebnisse zu den Lebensrealitäten von Saisonarbeiter:innen, ihren beruflichen Perspektiven und Laufbahnen, zu migrationsspezifischen Belangen und ihren Motiven zur Aufnahme einer Tätigkeit bei Amazon ergeben zusammen mit den Erkenntnissen aus anderen Forschungen zur Saisonarbeit bei Amazon ein sehr vielschichtiges Bild, denn es handelt sich zweifelsohne um eine heterogene Teilbelegschaft: Es werden Frauen: wie Männer:, niedrig qualifizierte Schulabbrecher:innen wie hoch qualifizierte Akademiker:innen, junge Menschen, die direkt von der Schule kommen, wie über 50-Jährige mit langer Berufserfahrung in den Distributionszentren saisonal eingestellt.

Am Standort Winsen arbeiten vor allem Beschäftigte der ersten Migrant:innengeneration, deren Hauptmotiv, bei Amazon zu arbeiten, darin besteht, dass ihnen Alternativen auf dem Arbeitsmarkt fehlen. Hierbei spielen insbesondere mangelnde Sprachkenntnisse, die Nichtanerkennung von Berufsabschlüssen und Qualifikationen und die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle. Gleichwohl führen auch Aspekte wie eine zeitlich nur kurz zu überblickende Lebensperspektive, Überqualifikation und der Wunsch nach einer den eigenen Qualifikationen entsprechenden Tätigkeit eher zu einer losen Bindung an das Unternehmen. Dies äußert sich in einer hohen Fluktuation der saisonal Beschäftigten. Gleichzeitig zeigen viele migrantische Beschäftigte Dankbarkeit für die Tätigkeit bei Amazon und wünschen sich teilweise eine Verlängerung, selbst dann, wenn sie mit der Arbeit unzufrieden sind.

Ausgehend von Tims Aussagen wird angenommen, dass viele nicht-migrantische Personen die Arbeit bei Amazon eher als Übergangslösung wählen, der strukturelle Zwang zur Aufnahme der Tätigkeit jedoch nicht in dem Maße besteht wie bei Migrant:innen (insbesondere durch die Verbindung von Aufenthaltstitel und Erwerbstätigkeit). Diese Annahme wäre anhand weiterer Interviews zu verfeinern. Vor dem Hintergrund der Aussage von Nabil, der eine Unabhängigkeit von staatlichen Leistungen im Falle der Erwerbslosigkeit vermeiden möchte, ist denkbar, dass die Vermittlung der Erwerbslosen durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter besonders prekäre Personen für Amazon »aktiviert« (Lessenich 2003; Dörre et al. 2013b; Atzmüller 2014), was mit repressiven Elementen versehen dazu führt, dass die Anstellung bei Amazon in den Augen der Beschäftigten aufgewertet wird. Mitunter werden Erwerbslose in eine »Friss-oder-Stirb-Position« gedrängt, in der sie »sich für die weitere Einschränkung ihrer Existenzmittel seitens des Jobcenters oder für die Arbeit nach Amazon-Vorgabe entscheiden müssen« (Expertengespräch Grüner 2020).[91] Insofern ist auch bei nicht-migrantischen Prekären damit zu rechnen, dass bei der Arbeitsaufnahme Zwänge im Spiel sind (vgl. Handicaps Prekärer in Artus 2008a: 28). Diese Zwänge potenzieren sich bei Migrant:innen, wenn der Ent-

91 »Das Jobcenter präsentiert Leistungsbeziehenden in den regelmäßigen Gesprächen der Fallmanager Amazon-Stellenangebote, druckt zum Ende des Gesprächs darauf bezogene Vermittlungsangebote einschließlich der angefügten Rechtsfolgenbelehrung mit Sanktionsdrohung aus, nimmt die Bewerbung darauf in die überarbeitete Eingliederungsvereinbarung auf, die selbstredend gleich an Ort und Stelle unterschrieben werden soll. Diese Prozedur läuft derart dann völlig unabhängig davon, was im Gespräch zwischen Fallmanager und ›Kunde‹ gegebenenfalls zuvor zu potenziellen längerfristigen Eingliederungsmöglichkeiten angedacht wurde. Schon sieht sich der ›Kunde‹ in die Friss-oder-Stirb-Position gebracht, sich für die weitere Einschränkung seiner Existenzmittel seitens des Jobcenters oder die Arbeit nach Amazon-Vorgabe entscheiden zu müssen.« (Expertengespräch Grüner 2020)

zug der Arbeits- und Aufenthaltsberechtigung beziehungsweise der Freizügigkeit drohen, denn migrantische Erwerbslose sind strukturell stark von Disziplinierung und Diskriminierung im Wohlfahrtssystem betroffen (Wolf/Luft 2018). In diesem Kontext kann die Entscheidung zur frühzeitigen Aufgabe der Arbeit trotz des existenziellen Risikos als individueller Akt des Protests gelesen werden, der jedoch keinen organisierten Ausdruck in der Auseinandersetzung mit Amazon findet und sich nicht mit gewerkschaftlichen Organisierungsformen überschneidet (vgl. Bojadžijev 2012: 155). Damit wird auch das Ergebnis der vergleichenden Betrachtung des deutschen Standorts Rheinberg mit dem italienischen Castel San Giovanni, bestätigt, dass den Beschäftigten in Deutschland eine Exitoption zur Verfügung steht. Hier hat sich gezeigt, dass abhängig von strukturellen Zugängen auf dem Arbeitsmarkt, von Zwängen durch Ausländerbehörde und Jobcenter, eine solche Exitoption zwar theoretisch durch Mindestlohn, Sozialhilfe und eine geringe Erwerbslosenquote besteht und teilweise aus Protest gewählt wird. Mangelnde Alternativen führen jedoch insbesondere Migrant:innen zu einer Bindung an das Unternehmen Amazon. Es wäre zu prüfen, inwiefern für dieses heterogene Belegschaftssegment ein Engagement in der Gewerkschaft als mildernder Ausweg aus der Entfremdung im operativen Geschäft wahrgenommen werden könnte.

Wie oben ausgeführt, legen Studien zu historischen und aktuellen Streiks nahe, dass besonders Migrant:innen und Prekäre zu allen Zeiten in Arbeitskämpfe involviert waren und sind. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchungen zeigen jedoch zwei Abweichungen von dieser Annahme: Erstens handelt es sich bei den Saisonarbeiter:innen bei Amazon um eine höchst heterogene Gruppe, die keine gemeinsame Sprache spricht und auch nicht aus ähnlichen gesellschaftlichen Kontexten stammt – wie es bei den genannten Beispielen in historischen und aktuellen Fällen migrantischer Arbeitskämpfe eher der Fall ist. Diese Diskrepanz wird durch die Anzahl der gesprochenen Sprachen in den Betrieben verdeutlicht: die sogenannten Gastarbeiter:innen kamen in den 1970er Jahren aus acht verschiedenen Ländern: Italien, Griechenland, Spanien, Türkei, Marokko, Portugal, Tunesien und Jugoslawien. Der Bewerbungsprozess bei Amazon wird heute in 42 Sprachen angeboten. Zum Zeitpunkt der Einstellung des Saisonarbeiters Tim arbeiteten dort Menschen aus 98 verschiedenen Ländern (Interview Tim 2019).

Weder die Arbeitszufriedenheit noch das Vertrauen in Gewerkschaft sind bei den Saisonarbeitskräften besonders ausgeprägt – ein weiterer Erklärungsgrund für ihr Fernbleiben von den Streiks. Die Arbeitszufriedenheit ist, gemessen an der Wahrnehmung von Stress, vergleichbar mit derjenigen der Gesamtbelegschaft in Leipzig und Rheinberg. Das Verhältnis zu den Vorgesetzten ist unter den Saisonarbeitskräften eher gut, was gegen eine Streikbeteiligung spricht. Das Vertrauen in die Gewerkschaft ist bei ihnen zwar eher gut aus-

geprägt, was für eine Streikbeteiligung sprechen würde, jedoch besteht kein Kontakt zur Gewerkschaft, also zu Aktivitäten oder Vertreter:innen (dazu auch Vgontzas 2020: 118). Insofern tragen die Ergebnisse die Annahme nicht, dass besonders migrantische Saisonarbeiter:innen zu Träger:innen der Streiks am Standort Winsen werden könnten.

Dennoch besteht bei einem Teil der Saisonarbeiter:innen eine erhebliche Unzufriedenheit mit der Arbeit, besonders in der Einarbeitungsphase. Es ist eine bislang durch die Gewerkschaft nicht genutzte Offenheit hinsichtlich Beratung und Handlungsangeboten präsent. Dass darauf nicht in genügendem Maße eingegangen wird, hängt damit zusammen, dass ver.di bislang keine strategische Entscheidung für eine Einbindung dieses Belegschaftssegments auf Bundesebene getroffen hat und es lokal an Ressourcen für eine umfassende Erschließung des Betriebes fehlt. Der Bedarf an Information und Beratung sowie an regelmäßiger Kommunikation ist deutlich geworden und setzt durch die Fluktuation im Betrieb eine dauerhafte Bereitstellung voraus. Dem könnten hauptamtliche Betreuungssekretär:innen zusammen mit den ehrenamtlichen Gewerkschafter:innen vor Ort und den interessierten Unterstützer:innen mit einem verlässlichen Angebot begegnen. Soll die Mehrheit der migrantischen Arbeiter:innen in Winsen adressiert werden, könnte auf das Informationsmaterial aus anderen Bereichen mit ähnlich zusammengesetzten Belegschaften zurückgegriffen werden. Dabei könnten auch Saisonarbeitskräfte wie Tim eingebunden werden, die nicht den Wunsch haben, dauerhaft bei Amazon zu arbeiten. Mit den ehrenamtlichen Aktiven vor Ort wären regelmäßige Treffen abzuhalten, in denen Beschäftigte selbst die zentralen Konfliktthemen benennen und – unterstützt durch das Hauptamt im Betriebsalltag, etwa bei All-Hands-Versammlungen – einbringen. Hierbei werden sich die unbefristet Beschäftigten in enger Abstimmung mit den befristet und saisonal Beschäftigten einbringen müssen, da diese weniger durch Entlassungen aufgrund von gewerkschaftlichem Engagement bedroht sind.

In dieser Teilstudie möchte ich die Geschichten arbeitender Bevölkerung vom »Rand« der Belegschaften her erweitern. Mit der eher explorativen Studie wurde die Forschungslücke zur Saisonarbeit bei Amazon quantitativ wie qualitativ angegangen. Sie weist jedoch Einschränkungen auf, da sie nur auf einer geringen Datengrundlage beruht. Für die Umfrage muss festgehalten werden, dass die Beteiligung mit 18 Fragebögen nur gering ausfiel. Bei der Durchführung der Umfrage erwiesen sich sprachliche Hürden oft als nicht überwindbar, wenn Personen weder Deutsch noch Englisch sprachen. Dieses Problem trat auch bei der Analyse des Interviews mit Nabil auf: Da das auf Arabisch geführte Interview nicht transkribiert und übersetzt werden konnte, musste hier eine zusammenfassende Übersetzung meiner Kollegin Mouna Maroofi ausreichen. Hinsichtlich der Umfrage kam erschwerend hinzu, dass die Durch-

führung vor dem Haupteingang des Standorts durch Amazon behindert worden ist (die *taz* berichtete, Schipkowski 2019) und das Zeitfenster »zwischen Bus und Bahn« zur Ansprache der Beschäftigten an den Bahnhöfen Winsen und Ashausen nur kurz war. Außerdem gaben viele Beschäftigte an, zum Feierabend sehr erschöpft zu sein und gerade in Wochen mit sechs Arbeitstagen (die typisch sind für das Weihnachtsgeschäft bei Amazon) keine Zeit zu finden, den Fragebogen auszufüllen.

Dieses Ergebnis deutet auf die Notwendigkeit hin, weitere Umfragen und Interviews durchzuführen und dabei regionale Arbeitsmarktstrukturen stärker in die Analyse der Zusammensetzung der Saisonarbeitskräfte einzubinden. Möglicherweise sollte auch die zeitliche Entwicklung des regionalen Arbeitsmarkts stärker berücksichtigt werden. Trotz der genannten Einschränkungen kann hier ein erster Überblick über die Zusammensetzung der Saisonarbeitskräfte bei Amazon und ein erster Einblick in die Subjektivität dieser Beschäftigten gegeben werden.

Die Relation zwischen Migration und Saisonarbeit bleibt ambivalent: Einerseits fällt die Migrationsgeschichte von Saisonarbeitskräften hinsichtlich des Streikverhaltens statistisch nicht ins Gewicht (vgl. Teil 2). In dieser Teilstudie hat sich gezeigt, dass hinsichtlich der entscheidenden Faktoren für Streikmotive keine Ausprägung besteht, die auf eine besondere Disposition zum Streik bei Saisonarbeitskräften hindeutet. Jedoch hat sich gezeigt, dass die Saisonarbeitskräfte sowie die gesamte Belegschaft in Winsen hauptsächlich migrantisch sind. Dadurch treten Konfliktthemen und Ungerechtigkeitserfahrungen von Migrant:innen (und Prekären) stärker in den Vordergrund als an den Standorten Leipzig und Rheinberg. Andererseits bedeutet dieses Ergebnis auch, dass ein Teil der migrantischen Saisonarbeitskräfte ebenso offen und ansprechbar für die Gewerkschaft ver.di wären wie ihre unbefristet beschäftigten Kolleg:innen.

Eine spannende noch offene Frage ist, wie aus bestehenden individuellen Formen des Protests bei diesem Belegschaftssegment kollektive Formen entstehen könnten – mit dem Wissen, dass sich gegenüber historischen Kämpfen von Gastarbeiter:innen außerordentlich diverse Migrationsgeschichten unter den Saisonarbeitskräften finden. Dabei müssten auch mögliche Spaltungslinien innerhalb der Belegschaft analysiert werden. Hierzu wäre das Verhältnis nicht nur zwischen den Saisonarbeitskräften, sondern auch zwischen unbefristet und befristet beschäftigter Belegschaft in die Untersuchung einzubeziehen, da sich hier möglicherweise Konkurrenzangst und Leistungsdruck negativ auf das gegenseitige Verhältnis und damit auf die gemeinsame Handlungsfähigkeit auswirken könnten (Brinkmann et al. 2006; Artus 2008a).

Ein zentrales Merkmal der politischen Gestaltung der Arbeitsbeziehungen bei Amazon besteht darin, Arbeiter:innen befristet und saisonal einzustel-

len. In meiner Forschung hat sich gezeigt: Den hohen Bedarf an Arbeitskräften deckt das Unternehmen regional unterschiedlich. In Winsen machen migrantische Arbeiter:innen und Erwerbslose aus Hamburg einen hohen Anteil aus, da die Jobcenter und Arbeitsagenturen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften im Vordergrund stehen. In Leipzig und Rheinberg wurden in mehreren Interviews ältere Beschäftigte und erwerbstätige Rentner:innen erwähnt. Zu vertiefen wäre hier die Bedeutung von studentischen Saisonarbeitskräften, die nach Aussagen meiner Interviewpartner:innen besonders in Leipzig relevant sind (vgl. Vgontzas 2020: 118) und am Standort Winsen mit dem Interviewten Tim (aufgrund seiner besonderen Motivlage zur Arbeitsaufnahme bei Amazon) nur begrenzt Eingang gefunden haben. Auf der Grundlage von Einfacharbeit setzt das Unternehmen die Idee der »atmenden Fabrik« in den Distributionszentren um. Diese Einstellungspraxis bedeutet im Umkehrschluss auch, dass verschiedene Menschen in diese Fabriken »eingeatmet« werden und verschiedene Bewusstseinsformen wie Konfliktthemen hineintragen: In den Interviews mit »dem Atem der Fabrik« wurden gleich mehrere Themen deutlich, die die gewerkschaftlichen Kampagnenthemen (verdichtet im Tarifvertrag) nicht aufnehmen: einmal die Erfahrung als befristete oder saisonale Arbeiter:innen und dann die Entfremdung der Arbeit, von der beispielsweise Eduardo und Tim berichten und auch Michaela, wenn sie von einer »Arbeit für dumme Affen« spricht (Interview Michaela 2018). Dann geben die Interviews einen Hinweis darauf, dass die Zusammensetzung der Arbeiter:innen Bewusstseinsformen in die Fabrik tragen, die angesichts der Erfahrungen im Betrieb wie auch in der Gesellschaft Ungerechtigkeitsthemen aufrufen, die sich auf die Behandlung als Arbeitskraft ebenso beziehen wie auf die Themen Wohnen, Gesundheit, Mobilität oder Qualifikation. Im folgenden Teil beschäftige ich mich also mit der Frage, inwieweit solche Bewusstseinsformen aus der Gesellschaft in der Konfrontation mit der eigenen Einbindung in die Arbeit bei Amazon zu Konflikten führen.

EXTERNE SEITE DER ARBEIT



Teil 5: Von überschüssigen Streikmotiven zu einem erweiterten Begriff des antagonistischen Klassenbewusstseins

Meine Untersuchungen zum Streikverhalten haben bestätigt, dass in der Sphäre der Erwerbsarbeit tatsächlich wesentliche Gründe dafür liegen, die Amazon-Beschäftigte zum Streik motivieren. Diese sind in Reaktionen auf die organisatorisch-technische als auch auf die politische Seite der Gestaltung der Arbeit in den Distributionszentren zu finden. Hiervon ausgehend kann von einem »negativen« oder antagonistischen Bewusstsein bei den Amazon-Arbeiter:innen gesprochen werden. Negativ in den Konsequenzen aus der Arbeitsorganisation für die Arbeiter:innen, da erstens die reelle Subsumtion von einer Entfremdung von der Arbeit zeugt und zweitens die mangelnde Beteiligung an den Gewinnen und Entscheidungen Ungerechtigkeitserfahrungen begründet. Diese negativen Erfahrungen in der Erwerbsarbeitssphäre drängen die Amazon-Beschäftigten in den Streik.

An dieser Stelle greift der Begriff des Klassenbewusstseins, der an der Schnittstelle von Klassenstruktur, Bewusstsein und Klassenhandeln verortet ist. Laut Marx entsteht Klassenbewusstsein in der kämpferischen Auseinandersetzung der Menschen mit ihrer objektiven gesellschaftlichen Lage (vermittelt über materielle Verelendung und Entfremdung von der Arbeit), in einem Sich-bewusst-Werden der eigenen sozioökonomischen Stellung (vgl. Dörre 2008: 788; MEW 4: 482).[92]

Gleichzeitig schließt der Begriff des Klassenbewusstseins die Behauptung ein, dass es im Kapitalismus in doppeltem Sinne zur Verelendung der Arbeiter:innen kommt: materiell, also ohne Perspektive, individuellen Reichtum zu bilden, sowie psychisch und physisch durch die wachsende Entfremdung und Homogenisierung der Arbeit, die alle anderen historischen Unterschiede zwischen den Menschen aufhebt (prominenter Vertreter dieser Annahme ist

[92] Nach Dörre ist die Zugehörigkeit zur Arbeiterklasse »bestimmt durch den Nichtbesitz an Produktionsmitteln, den Warencharakter ihrer Arbeitskraft, die Produktion von Mehrwert sowie die Fremdbestimmtheit ihrer Arbeitstätigkeit« (Dörre 2008: 787). Die Frage, ob Angestellte im Einzel- und Versandhandel der Arbeiter:innenklasse zuzurechnen sind, hat Peter Ikeler im Anschluss an Texte von Marx, Lenin, Lukács, Gramsci und kontemporären Marxist:innen wie Bravermann mit ja beantwortet (Ikeler 2016a: 193ff.). Einzig laut Nicos Poulantzas (Poulantzas 1978) seien sie zum neuen Kleinbürgertum zu zählen, zu dem er alle Lohnabhängigen rechnet, die nicht in die Produktion physischer Güter involviert sind (wobei sich seither der Charakter der Verkaufsarbeit der der Produktion deutlich angenähert hat).

Georg Lukács [1923]). Weiterhin impliziert der Begriff, dass dieses Sich-bewusst-Werden nicht durch unmittelbare Gewissheit und Anschauung entsteht, sondern durch eine kämpferisch tätige Auseinandersetzung mit der Wirklichkeit. Erst diese ermöglicht dann die Einsicht in die historische Gemachtheit und Überwindbarkeit der gesellschaftlichen Verhältnisse. Während die politische Radikalität der Marx'schen Analyse des Klassenbewusstseins bis heute besticht, sind doch spätestens gegen Ende des 19. Jahrhunderts deutliche »empirische Anomalien« zu erkennen, die seine theoretische Untermauerung infrage stellen. Denn weder ist eine allgemeine Verelendung eingetreten, noch haben sich die Lebensbedingungen in der Weise homogenisiert, wie von Marx und Engels und später Lukács angenommen. In einem anderen zentralen Punkt scheinen die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung jedoch die Theorie der Entstehung von Klassenbewusstsein zu bestätigen: Es gibt offensichtlich einen Zusammenhang zwischen bestimmten Produktionsprozessen, der Entfremdung der Arbeiter:innen und der Herausbildung von Klassenbewusstsein, worauf Lukács eindrücklich hingewiesen hat (Lukács 1923: 46, 51).

Auf Lukács aufbauend betont auch Michael Burawoy, dass der Arbeitsplatz der primäre und zentrale Ort zur Herausbildung von Klassenbewusstsein sei (Burawoy 1979). Die Bewusstseinsbildung erfolge nicht allein durch Entfremdung in der Arbeit, sondern auch durch individuelle Ansprüche an die Arbeitsinhalte und deren Rationalität (Menz/Nies 2016). Neuere Untersuchungen unterstreichen diesen Aspekt (Dörre et al. 2013a; Butollo et al. 2018) – die Erfahrung entfremdeter Arbeit im Sinne von körperlichem und psychischem Verschleiß, Arbeitsdruck und Unterordnung unter eine (nicht nachvollziehbare) Autorität.[93] Das gilt nicht nur für industrielle Arbeit, sondern auch für Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich (Ikeler/Crocker 2018), die inzwischen weit mehr als die Hälfte aller Arbeitsplätze in den OECD-Staaten ausmachen.

Zusätzlich muss die spezifisch politische Interpretation des Verhältnisses von lebendiger Arbeit und Kapital in die Analyse aufgenommen werden. Dies geschieht in solchen Studien, die die Verteilung von Reichtum als Vorausset-

---

[93] Autorität meint in diesem Falle die Unterordnung des Handelns sowie die Anerkennung der Arbeit durch die Arbeiter:innen in den Distributionszentren in mehrfacher Weise: Erstens akzeptieren sie mit Aufnahme der Tätigkeit, dass sie sich an der Auslieferung von Waren beteiligen (Gebrauchswert). Zweitens akzeptieren sie, dass sie für die Zwecke des Kapitals (Mehrwertproduktion) tätig werden. Beides scheint bei Aufnahme der Tätigkeit zunächst nicht änderbar und stellt das Ergebnis von gesellschaftlichen Prozessen dar. Allerdings kommt es drittens zu einer Unterordnung in den konkreten Arbeitsprozessen und betrieblichen Strukturen. Darin, also in der organisatorisch-technischen wie politischen Gestaltung der Arbeit (beispielsweise in der Willkür von Vorgesetzten oder strengen Pausenregelungen), wird erfahrbar, dass die Arbeit auch anders sein könnte.

zung für das Entstehen von Arbeiter:innenbewusstsein benennen (in diese Richtung zielen verschiedene Standardwerke zum Arbeiter:innenbewusstsein, etwa Popitz et al. 1972; Burawoy 1979). Andererseits steht zu vermuten, dass eine mitbestimmungsfeindliche Haltung von Unternehmen ebenfalls zu Konflikten führt. Schließlich artikulieren sich Missachtungs- und Ungerechtigkeitserfahrungen bei den Angestellten in Form von Gerechtigkeitsansprüchen, beispielsweise auf Selbstverwirklichung in der Arbeit, auf Beteiligung, Fürsorge oder Würde (Kelly 1998; Atzeni 2009; Menz/Nies 2016).

Allerdings erfasst die Ebene der Erwerbsarbeit allein die (neuen) Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit nicht vollständig. So kommen Debatten etwa um das bedingungslose Grundeinkommen oder einen Mindestlohn gänzlich ohne die konkrete Einbindung der Arbeiter:innen in bestimmte Arbeitsprozesse aus (Straubhaar 2008; Schulten/Müller 2017; Schulten/Lübker 2020). Fragen nach der Lohnhöhe und deren Verhältnis zur Profitabilität des Einsatzes der Ware Arbeitskraft als Verteilungsfrage von Reichtum lassen sich also für den betrieblichen Kontext aufwerfen (Ikeler/Crocker 2018), aber auch gesellschaftlich verallgemeinern. Sie verweisen gleichzeitig an die Grenzen eines Ansatzes, der sich allein auf die Erwerbsarbeit stützt.

Bislang konnte nicht geklärt werden, woher das Vertrauen in die Gewerkschaft ver.di und – über die Organisierung in ihr – auch in das eigene Handeln entgegen einem scheinbar übergroßen Gegner wie Amazon eigentlich kommt, das so wesentlich ist für die Entscheidung zum Streik; besonders, wenn die gewerkschaftsfeindliche Haltung des Unternehmens und die damit verbundenen Risiken für die einzelnen Beschäftigten berücksichtigt werden. Damit ergibt sich ein noch näher zu bestimmender »Überschuss« an Streikmotiven, der durch die Erfahrung der Einbindung in die Arbeitsprozesse und die politische Gestaltung der Arbeit bei Amazon nicht vollständig abgedeckt ist.

Die Idee der Entfremdung durch den Arbeitsprozess kann zudem nicht erklären, woraus jene Vorstellung resultieren könnte, dass die Entfremdung sich aufheben ließe und das durch sie erzeugte Leid überwindbar sei (Wagner 1976: 95). Dieser Einwand führt wieder zurück zu den Überlegungen zum Klassenbewusstsein, diesmal jedoch in Erweiterung seiner negativen Bestimmung. Denn in der negativ konzipierten Klassenbewusstseinsanalyse fehlen Erfahrungen, in denen jenseits der Erwerbsarbeitssphäre, also unter kapitalistischen Verhältnissen insgesamt, Alternativen zum Status quo aufscheinen. Dementsprechend beinhalten Widerstände wie die Amazon-Streiks das Moment der Negation oder Kritik; jedoch dürften sie ebenso utopische Vorstellungen einschließen oder, wie oben formuliert, ein übergeordnetes solidarisches Streben, das universell auf die Überwindung herrschender Ausbeutungs- und Unterdrückungsverhältnisse zielt. Die Bedeutung von Utopien für das Klassenbewusstsein ist umstritten, die Diskussion darum aufschlussreich.

So fasst Michael Mann in seiner viel zitierten Definition aus den 1970er Jahren das Klassenbewusstsein noch folgenderweise: »(…) Klassen*identität* – das Verständnis von sich selbst als Teil der Arbeiterklasse, die gemeinsam mit anderen Arbeiter:innen eine besondere Rolle im Produktionsprozess spielt (…) Klassen*opposition* – die Wahrnehmung der Kapitalist:in und ihrer Agent:innen als dauerhafte Gegner:innen von dir selbst (…) Klassen*totalität* – die Akzeptanz der beiden vorherigen Elemente als bestimmende Merkmale (a) der gesamten sozialen Position von Personen und (b) der gesamten Gesellschaft, in der man lebt. Schließlich kommt die Vorstellung einer *alternativen Gesellschaft*, ein Ziel, auf das man sich im Kampf mit der Gegner:in zubewegt.« (Mann 1973: 13; Übers. d. Autorin, Hervorh. i. Orig.)

Aktuellere Studien hingehen verhalten sich zurückhaltender bis ablehnend gegenüber Manns Idee einer alternativen Gesellschaft. So lauten die Bedenken in einer psychologischen Studie zum Klassenbewusstsein, dass eine Vielzahl von Utopien existiere. Es wäre zu befürchten, mit der Entscheidung für eine davon die Werte der Forscher:innen zu stark in das Modell zur Untersuchung von Klassenbewusstsein einzuführen (Keefer et al. 2015: 257). Ich halte dennoch an einem in der Gesellschaft angelegten unerfüllten Streben nach einer Alternative, also am utopischen Gehalt des Klassenbewusstseins fest. Das allein auf (industrielle) Erwerbsarbeit zielende und antagonistische Verständnis des Klassenbewusstseins ist mit mehreren Einwänden konfrontiert, die ihn – so die Hoffnung – sinnvoll erweitern. Darum soll das bisherige auf Antagonismus basierende Verständnis von Klassenbewusstsein ergänzt werden um verschiedene positive, affine Visionen, die bis hierhin in diesem Buch wie auch in neueren Debatten zum Klassenbewusstsein ignoriert worden sind.

Moralische Ökonomie, neue Sensibilität und Klassenbewusstsein

Drei Einwände lassen sich gegen ein allein auf Antagonismus basiertes Klassenbewusstsein vorbringen: Der erste Einwand bezieht sich allgemein auf Veränderungen der Lohnarbeit im Übergang vom Fordismus zum Postfordismus. Der fordistische Klassenkompromiss hatte negative Seiten – den Zwang zur entfremdeten Lohnarbeit, seine Gründung auf massiven Differenzen wie der Hausfrauisierung, der massiven Ausbeutung von Mensch und Natur, kolonialen wie imperialen Gebaren und Rassismus –, die sich bis hinein in gewerkschaftliche Mobilisierungen und Strukturen zogen (Birke 2007; Röttger 2010; Bojadžijev 2012; Federici 2015). Dennoch soll hier nicht verschwiegen werden, dass die Arbeiter:innenbewegungen in den Industriestaaten bis heute bedeutende Errungenschaften erstritten haben. So haben in vielen Staaten die seit dem 19. Jahrhundert erkämpften Gewerkschaften eine wichtige gesellschafts-

politische, moralische und auf betrieblicher Ebene organisierende Funktion. In Deutschland konnte ein hohes Niveau an tarifvertraglicher Bindung durchgesetzt und über eine lange Zeit erhalten werden. Doch heute kommt es vielfach zu Erosionsprozessen bzw. bilden sich in einigen EU-Ländern »Mehr-Welten-Systeme« (Dörre 2016; Schroeder 2016) heraus, in denen nur noch Segmente der Lohnarbeiterschaft von den Errungenschaften profitieren. Dies sind typischerweise wesentliche Teile der Belegschaften in den fordistischen Industrien. Hieraus folgt die Annahme, dass insbesondere bei jenen Personen die Aufkündigung fordistischer industrieller Beziehungen bei Amazon abwehrende Reaktionen hervorruft, die die Vorteile des fordistischen Arrangements zwar noch kennen, jedoch schwinden sehen. Für sie vermittelt die Gewerkschaft als wirtschafts- und gesellschaftspolitische Institution entweder kooperativ oder konfliktiv zwischen den Interessen von Arbeiter:innen und Kapital (vgl. Müller-Jentsch 2008: 63f.). Vor dem Hintergrund eines einseitig aufgekündigten sozialen Kompromisses bei Amazon stellt ein Streik für diese Personen ein probates Mittel dar, um ihrem Protest moralisch-ökonomisch Ausdruck zu verleihen.

Ein solcher externer, also nicht unmittelbar in den betrieblichen Arbeitsverhältnissen begründeter Einfluss auf das Entstehen von Klassenbewusstsein kann auch bei migrantischen Arbeiter:innen vermutet werden. Zumindest ist dies historisch für die Süditaliener:innen in der Automobilindustrie in Norditalien und für Gastarbeiter:innen, die in den 1970er Jahren in Deutschland an Streiks teilnahmen, dokumentiert. Von ihnen wurde angenommen, dass sie durch nicht-kapitalistische Vergesellschaftungsformen beispielsweise in der Subsistenzwirtschaft geprägt waren und dieser Erfahrungshintergrund zu den Protesten in den Fabriken beitrug.

Der zweite Einwand verweist darauf, dass die reelle Subsumtion der lebendigen Arbeit, die sich in der Figur der fordistischen Massenarbeiter:in verdichtet, heutzutage nicht mehr als dominantes Moment der Subjektivierung von Menschen bestimmend ist. Gesellschaftlich dominant sei laut Michael Hardt und Antonio Negri die Produktion außerhalb reell subsumierter Tätigkeiten, womit sie immaterielle Arbeit meinen, die Symbole, Affekte und Beziehungen herstelle (Hardt/Negri 2003; vgl. Virno 2005). Ähnlich argumentieren auch andere Autor:innen wie Bröckling mit dem »unternehmerischen Selbst« (Bröckling 2016). Diese Arbeiten zeigen den schmalen Grat zwischen herrschaftsförmigem Denken und Handeln und der Emanzipation von der Fabrikarbeit auf: Autonomie und Gestaltungsmöglichkeiten der Beherrschten nehmen zu, während die Herrschenden an Souveränität und Unentbehrlichkeit einbüßen. Deswegen gehen Hardt und Negri davon aus, dass diese Entwicklungen Potenziale für eine Art des spontanen und elementaren Kommunismus bereitstellen (Hardt/Negri 2003: 305). Im Gegensatz zum Entfremdungstopos der Klassenbewusstseinstheorie besteht hier die Utopie in der Zurückweisung der kapi-

talistischen Kontrolle durch die eigenständige Weiterführung der Produktion durch Commons. Selbst wenn man gegenüber der Allgemeingültigkeit dieses Ansatzes skeptisch sein kann, so erlaubt er doch, alternative, solidarische, queer-feministische, ökologische und internationalistische Ideen und Praxen einzubeziehen, deren neue Subjektformen sich positiv auf Klassenbewusstsein und -handeln auswirken könnten.

Ein dritter Einwand in Richtung sich ändernder Lohnarbeitserfahrungen erfolgt durch feministische Beiträge, die die Besonderheit der bezahlten Reproduktionsarbeit[94] im Kontext der Tertiärisierung der Wirtschaft aufzeigen. Mit zunehmender Bezahlung von Sorgearbeit und deren Überführung in die Welt der Erwerbsarbeit (wie Kindererziehung, Schulbildung, Gesundheits- und Pflegetätigkeiten oder soziale Arbeit) rücken demnach Erfahrungen in die Lohnarbeitswelt, deren Charakteristika sich deutlich von der naturbeherrschenden Arbeit in den Fabriken unterscheidet. Sorgearbeit ermögliche als Erwerbsarbeit einen anderen, nicht entfremdeten Zugang zum Austausch mit der Natur, wenn emotionale, empathische, fürsorgliche und (im formell subsumierten Zustand) schwer quantifizierbare Tätigkeiten im Vordergrund der Arbeit stehen. Sie berücksichtigen die Verwundbarkeit und Kontingenz des Lebens (Aulenbacher et al. 2015: 68). Insbesondere die Arbeit im Haushalt, in der Familie, an sich selbst und anderen, wie beispielsweise Kindern, Alten, Kranken, aber auch Freund:innen und Geliebten, oder das Verhältnis zur Natur sind darin angesprochen, die die besondere Qualität dieses Arbeitsbereiches, die Beziehungen der Menschen zueinander und zur Natur verdeutlichen (vgl. Haug 2011; Winker 2015). Am Beispiel des Wandels der Pflegearbeit wurde die ambivalente Aufwertung dieses genuin reproduktiven Berufes durch Professionalisierung und eine fortschreitende Trennung jener affektiven, empathisch-fürsorglichen Aspekte von der rationalisierbaren, medizinisch-technischen und quantifizierbaren Seite herausgestellt (Dück 2018). Auch Sorgearbeit ist folglich nicht vollständig gefeit gegen den Versuch der reellen Subsumtion. Die im Moment ausgetragenen Kämpfe der Pfleger:innen gegen die Folgen profitförmiger Reorganisation der Reproduktion zeigen deutlich die kapitalistische Landnahme in diesem Bereich (Haubner 2013; Artus et al. 2017). Und sie legen offen, dass der Bruch mit dem »Ethos fürsorglicher Praxis« (Senghaas-Knobloch 2008) im Postfordismus zu erheblichen Widerständen, sichtbaren

---

[94] Reproduktionsarbeit umfasst im Kapitalismus jene Tätigkeiten, die der Mensch aufwenden muss, um arbeiten zu können. Diese ist am Gebrauchswert, nicht am Tauschwert orientiert, ist für den Kapitalverwertungsprozess unabdingbar und findet vorrangig in der Familie statt: Sie schließt Ernährung, Erziehung und Bildung von Kindern und Jugendlichen als neue Arbeitskräfte, die Reproduktion der eigenen Arbeitsfähigkeit und/oder diejenige von anderen Erwerbspersonen sowie die Versorgung unterstützungsbedürftiger Menschen ein (Winker 2015: 17f.).

Interessenkonflikten und kollektiven Mobilisierungsprozessen führt (Aulenbacher 2009).[95] Im Sinne einer utopischen Ausrichtung sowohl in der Erwerbsarbeit als auch in der Reproduktionssphäre unbezahlter Arbeit können die besonderen Charakteristika der Reproduktion (Verantwortung, Fürsorge, Affekt und dialogische Kooperationen) potenziell einen Gegenpol bilden, an dem sich Alternativen zur reell subsumierten und entfremdeten Arbeit in den Amazon-Verkaufsfabriken ausrichten könnten.

Klassenbewusstsein kann insofern allgemein aus kollektiven Handlungen und Denkweisen jenseits der Erwerbsarbeit entstehen, die zu einer moralischen Reaktion auf die vorgefundenen Arbeitsbedingungen führen. Tatsächlich hat die Reproduktionssphäre in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung gewonnen, da die Zeit außerhalb der Erwerbsarbeit stetig zugenommen hat. Aus Daten der OECD geht hervor, dass die durchschnittliche Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden von 2011 (1.750 Stunden pro Jahr) bis 2018 (1.734 Stunden jährlich) gesunken ist (OECD 2020), was längere Entwicklungen bestätigt (OECD 2019). In Deutschland waren es 2011 durchschnittlich 1.393 Stunden pro Jahr und 2018 etwa 1.363 Stunden jährlich (OECD 2020), also deutlich weniger als der OECD-Durchschnitt. Laut OECD verwenden Vollzeitbeschäftigte in Deutschland durchschnittlich 15,6 Stunden auf Grundbedürfnisse wie Essen, Schlafen und Freizeitaktivitäten (Treffen mit Freund:innen und Familie, Hobbys, Spiele, Computer, Fernsehen etc.), gegenüber einem OECD-Durchschnitt von 15,0 Stunden (OECD 2015). Daher prägt die Zeit außerhalb der Lohnarbeit als Bezugsrahmen die Sichtweise der gesellschaftlichen Wirklichkeit und muss als Erfahrungs- sowie Vermittlungsraum von Gedanken, Emotionen und Verhaltensweisen für das Klassenbewusstsein berücksichtigt werden. Im Anschluss an die Kritische Theorie lässt sich argumentieren, dass in der Sphäre der Reproduktion vor dem Hintergrund von Erfahrungen der Gleichberechtigung und Selbstbestimmung, wie sie beispielsweise von feministischen, antiautoritären oder migrantischen Kämpfen und in alternativen Räumen gemacht wurden, neue Bewusstseinsformen jenseits der Mauern der Fabrik entstehen. In Anlehnung an Marcuses Essay »Versuch über die Befreiung« (1969) soll dieses Bewusstsein hier umfassend »neue Sensibilität« genannt werden. Die neue Sensibilität entwickle sich in Prozessen oppositionellen Handelns und in solchen Räumen, die sich dem Status quo verweigern. Sensibilität meint dabei

[95] Auch wenn der Bereich reproduktiver wie Sorgearbeit stark vermachtet ist (Hochschild 1983), schmälert diese Feststellung nicht den besonderen Charakter der Arbeit, der sich scheinbar nur schwer, nämlich unter erheblichem Protest und mit Schaden am Menschen, dem Kapital unterordnen lässt. Ein Beispiel für einen solchen Schaden zeigt die lebhafte Debatte zum Zusammenhang vom Wandel der Arbeit (Arbeitsintensivierung, Flexibilisierung, Eigenverantwortung) und der Zunahme von Burn-out und Depression; vgl. dazu Lenhardt/Priester (2005); Rau et al. (2010); Badura et al. (2019).

eine weitgehend individuelle Erlebnisform und basiert psychologisch auf Empathie. Somit kann sie auch als spontane empathische Stellungnahme zum Naturganzen verstanden werden (Schultz 2018). Marcuse stellt der neuen Sensibilität das Gefühl der Obszönität als Reaktion auf jegliche Verletzungen von Rechten gegenüber. Er hatte dabei in Reaktion auf die 1968er Jahre vor allem die Hippiebewegung, Anti-Kriegs-Proteste, die Bürgerrechtsbewegung sowie die Aufstände von Ghettobewohner:innen in den USA vor Augen. Obszönität oder Scham seien nach Marcuse Quellen kritischen Bewusstseins, die er im frühen Sozialisationsprozess verortet, in dem Kinder und Jugendliche lernen, auf egoistische Interessen und Triebe zu verzichten und gesellschaftliche Normen zu übernehmen – also eher ein kognitiver Prozess, auf den jedoch bei Verletzung der Normen auch emotional reagiert werden kann (ebd.). Daraus ergibt sich ein im Vergleich zum »doppelt freien Lohnarbeiter« eher vermitteltes Entstehen des Bewusstseins – nicht durch das eigene Elend oder die Ungerechtigkeit in der Produktionssphäre, sondern durch das Mitgefühl für andere.

Interessant ist Marcuses Ansatz in dem hier untersuchten Kontext aus zwei Gründen: Erstens drückt sich laut Marcuse in der neuen Sensibilität eine menschlich-feminine: Umgangsweise aus, eine gegenseitige Fürsorge, eine Zähmung zwischenmenschlicher Konkurrenz und eine Form zärtlicher Schönheit. Dieser Umgang unter den Menschen und zur Natur sei – und hierin zeigt sich die potenzielle Bedeutung für die Streiks – in der männlich dominierten Sphäre der Lohnarbeit durch die Notwendigkeit zur Naturbeherrschung und das Privateigentum an Produktionsmitteln verstellt, quasi abgespalten. Zweitens ist es laut Marcuse gegen Ende der 1960er Jahre aufgrund der Produktivkraftentwicklung erstmals möglich geworden, Armut objektiv zu überwinden. Dadurch konnte die neue Sensibilität in den Vordergrund treten. Damit ist gemeint, dass einerseits der Anteil der Lohnarbeitszeit im Leben abnimmt und andererseits nicht-reell subsumierbare Lohnarbeit an Bedeutung zunimmt. So entstehen jenseits der Erwerbsarbeitssphäre neue emotionale wie kognitive Denkstrukturen, die auf Verallgemeinerung der entsprechenden Verzärtelung und Moral drängen und auf Ungerechtigkeit mit Handlungsmotivation reagieren.

Ohne direkte Bezüge zu Marcuse herzustellen, deuten neuere Forschungen in eine ähnliche Richtung: In den *Mobilization Studies* wird auf die besondere Bedeutung von Gerechtigkeitsansprüchen bei Arbeitnehmenden und die mobilisierende Wirkung von Ungerechtigkeitserfahrungen hingewiesen (Kelly 1998; Dubet 2008; Kratzer et al. 2015; Menz 2017). Generell kann auch Migration als ein Verhalten interpretiert werden, sich frei zu bewegen und dorthin zu gehen, wo man leben möchte – insofern ist Migration befreiend, kontingent und turbulent (TRANSIT MIGRATION Forschungsgruppe 2007), als individueller Ausweg aus sozialer und ökonomischer Unterdrückung, also als ge-

lebte Weigerung gegenüber erlebten Zumutungen (vgl. Hildebrandt/Apicella 2019). Weitere Beiträge aus unterschiedlichen Disziplinen betonen die Zentralität von Kooperation, zunächst als erstes menschliches Lernen im Kindesalter (Tomasello 2009) und später als Form femininer: Fürsorge jenseits der Lohnarbeitssphäre. Die Kooperation steht damit der Konkurrenz des Marktes freier Arbeiter:innen gegenüber.

Daher stellt sich die Frage, ob sich gegen die Arbeit bei Amazon eine Opposition formiert, die durch den fordistischen Klassenkompromiss bereits höhere Standards bezüglich der Arbeitsbedingungen beziehungsweise kognitiv-kreative oder reproduktiv-feminine: Arbeit erfahren hat. Diese Opposition könnte auch analog zur »moralischen Ökonomie« nach Thompson (1966) verstanden werden, da sie auf alten (fordistischen) wie neuen (postfordistischen) Traditionen beruht, mit denen Amazon bricht. Thompsons Studien zur moralischen Ökonomie verweisen darauf, dass es im Kontext der sogenannten Hungeraufstände des 18. Jahrhunderts in England eine nicht-kapitalistische kulturelle Mentalität gegeben hat, die auf Werten wie Gerechtigkeit und Gegenseitigkeit basierte und Logiken des Marktes widersprach. Auch spätere Forschungen bestätigen die Herausbildung eines Klassenbewusstseins aus vorkapitalistischen Formen der Vergesellschaftung (vgl. Scott 1976). Demnach wären die Streiks bei Amazon eine moralische Reaktion auf die zunehmende reelle Subsumtion der Verkaufsarbeit sowie auf die einseitige Auslegung des Verhältnisses zwischen Kapital und Arbeit.

Diese Teilstudie zielt also auf eine Utopie: Die Annahme ist, dass politisches Klassenbewusstsein, das auf eine gesellschaftliche Veränderung zielt, nicht an den Zustand der Verelendung oder Entfremdung gebunden ist, sondern seine Basis in der Entstehung nicht-kapitalistischer (oder jedenfalls [noch] nicht reell subsumierbarer) Reproduktionsformen haben kann. Auf ihrer Grundlage bildet sich ein allgemeines Moralurteil heraus, das in der Konfrontation mit der Wirklichkeit und den Folgen der kapitalistischen Produktionsweise – hier: bei Amazon – politisches Handeln hervorrufen kann. Während also die Menschen von der entfremdeten Fabrikarbeit abgestoßen werden, zieht es sie potenziell hin zu jenen Sphären, in denen Mitgefühl, Fürsorge, Selbstbestimmung und Kooperation herrschen.

Kehrseiten des Klassenbewusstseins

Während die potenziell utopische Seite des Klassenbewusstseins heute wenig Beachtung findet, gibt es über die dystopischen Kehrseiten des Klassenbewusstseins einen reichen Wissensschatz. So stellt Dörre fest, dass sich aus der Klassenlage keine politische Orientierung ableiten lasse und revolutionäres Klassen-

handeln historisch eine Ausnahme darstelle: »Selbst wenn sich Großgruppen als soziale Klassen konstituieren, wenn also exklusive soziale Verkehrskreise, Kommunikationsverhältnisse und Wertorientierungen vorhanden sind, die eine bewusste Reflexion von Klasseninteressen überhaupt erst ermöglichen, bedarf es der aktiven Vermittlung politischer Überzeugungen durch soziale Bewegungen, Parteien oder Gewerkschaften, um halbwegs kohärente Beziehungen zwischen Klassenlagen auf der einen sowie gewerkschaftlichen und politischen Organisationen auf der anderen Seite herzustellen.
Schon weil Klasseninteressen in sich widersprüchlich sein können und auf unterschiedliche Zeithorizonte gerichtet sind, tendieren Arbeiter oder andere Lohnabhängigengruppen keineswegs spontan zur politischen Linken.« (Dörre 2018) Damit kündigt sich an, dass die Suche nach einem übergeordneten solidarischen Streben, das universell auf die Überwindung herrschender Ausbeutungs- und Unterdrückungsverhältnisse zielt, beschwerlich werden dürfte.

Im 20. Jahrhundert wurde sich intensiv mit solchen Bewusstseinsformen auseinandergesetzt, die an Herrschaftsverhältnisse angepasst sind, sich diesen protestlos und gegebenenfalls sogar affirmativ unterwerfen. Die Subjekttheorie wie die Geschichte der Klassenauseinandersetzungen beispielsweise lehren uns, dass Revolten durchaus auch Formen annehmen, die dem Klassenbewusstsein im übergeordnet-solidarischen Sinne widersprechen, etwa in Überzeugungen des Nationalismus, Sexismus oder Rassismus. Insbesondere die Kritische Theorie hat sich in Auseinandersetzung mit dem deutschen Faschismus und dem Entwurf einer demokratischen Gesellschaft nach 1945 mit diesem Widerspruch beschäftigt. Der durch die Kritische Theorie geprägte Begriff des »autoritären Charakters« geht von bestimmten Charaktereigenschaften oder Persönlichkeitsmerkmalen aus, die durch die Dimensionen des Konventionalismus, der Unterwürfigkeit und der autoritären Aggression geprägt sind (sowie durch sechs weitere Dimensionen, vgl. Adorno et al. 2003; Fichter et al. 2005: 28).Wichtig ist außerdem, dass er zu einem Anpassungsdruck an repressive und hierarchische Strukturen und letztendlich zur Unterordnung unter diese führt. Mit dem Begriff des autoritären Charakters hat die Kritische Theorie bis heute einen wichtigen Bezugspunkt für Forschungen zu autoritären und rechten Gesinnungen in der deutschen Bevölkerung geschaffen. So weisen Michael Vester und Kolleg:innen für die deutsche Gesellschaft eine Kontinuität konservativer Bevölkerungsanteile nach (Vester et al. 2015). Weitere Studien liefern wichtige Erkenntnisse zum Anteil solcher Einstellungs- und Verhaltensmuster (u.a. Decker et al. 2016; Heitmeyer 2017; Stark et al. 2017; Dörre et al. 2018).

Durch die beschriebenen Annahmen zum Klassenbewusstsein könnte der Eindruck eines Nebeneinanders von lebendiger Arbeit als Moment der Kapitalakkumulation und freier Tätigkeit außerhalb dieses Verhältnisses

entstanden sein. Die Studien zum autoritären Charakter zeigen jedoch, dass ein utopischer Gehalt in den Lebensräumen jenseits der Erwerbsarbeitssphäre nur eingeschränkt gilt. Denn die Stellung im Produktionsprozess und die damit verbundenen emotionalen oder psychodynamischen Einschränkungen wirken sich demnach auf die Beziehungen im Privaten aus und insofern auch auf familiäre Bindungen und die frühkindliche Erziehung. Daher wird der Familie als zentrale Instanz der Sozialisation eine bedeutende Rolle bei der Herausbildung eines autoritären Charakters zugerechnet (Horkheimer et al. 2005).

Einen wichtigen Hinweis für die vorliegende Untersuchung liefern außerdem poststrukturalistische Debatten, die sich mit empirischen Subjektbildungsprozessen unter dem Regime einer neoliberalen Gesellschaftspolitik befassen (Barfuss/Kaindl 2007). Hierfür war Foucaults Begriff der Gouvernementalität wegweisend, in denen er Überlegungen zum »Unternehmerischen Selbst« anstellt (Foucault 2006), wobei hier vor allem die Techniken zur Selbstführung bedeutsam werden. Auch neuere Studien zeigen Formen der neoliberalen Subjektbildung auf, bei denen Menschen in der Arbeit wie auch in der Freizeit nach Einklang mit Akkumulationserfordernissen streben: Diese Figuren heißen »Arbeitskraftunternehmer« (Voß/Pongratz 1998), »unternehmerisches Selbst« (Bröckling 2016) oder »der flexible Mensch« (Sennett 2000).

Luc Boltanski und Ève Chiapello (2003) wiederum stellen dar, wie die Kritik von Künstler:innen an der Unterdrückung ihrer Autonomie ab Ende der 1960er Jahre in den Geist des Kapitalismus aufgenommen und zur treibenden Kraft seines Wandels wurde. So haben Forderungen nach Individualität, Flexibilität, Mobilität, Kreativität oder Eigenverantwortung heute quasi als unternehmerische Anforderungen alle Lebensbereiche durchdrungen. Darüber gelinge es paradoxerweise, die Menschen in Prozesse der Kapitalakkumulation einzubinden, ohne hierzu Zwang anzuwenden, weil es so scheint, als seien Lebensentwürfe im Kapitalismus realisierbar.

Was bedeuten diese Erkenntnisse für das erweiterte Verständnis des Klassenbewusstseins? Es ergibt sich hieraus, dass neben einem solidarisch-utopischen Klassenbewusstsein mindestens zwei weitere Pole von Denk- und Handlungsweisen unter den Arbeiter:innen bestehen, die auf Anpassung an oder Affirmation von Ausbeutung und Unterwerfung zielen. Folgt man dem, ist dann zwischen einer autoritären und einer neoliberalen Subjektivität zu unterscheiden. Diese beiden Pole widersprechen der Idee eines kollektiven, antagonistischen und utopisch-klassenbewussten Strebens.

Teil 6: Gewerkschaftspolitik und vorpolitische Überzeugungsmuster bei Amazon-Arbeiter:innen: Zur empirischen Untersuchung des Klassenbewusstseins

»Now, who are your people?«
Ella Baker[96]

Was bedeutet die im vorigen Kapitel vorgenommene Erweiterung des Klassenbewusstseins für die Frage nach den Streikmotiven bei Amazon-Beschäftigten? Für den Arbeitskampf in den Amazon-Distributionszentren konnte gezeigt werden, dass unter den Arbeiter:innen ein Antagonismus gegen die Arbeit verankert ist. Aufgrund der Zusammensetzung der Arbeitskräfte ist anzunehmen, dass die streikenden Arbeiter:innen darüber hinaus vom Protest angezogen sind. Da Amazon die Arbeiter:innen in vielen Positionen binnen Stunden anlernt, bilden sich, so die Annahme, in der Belegschaft insbesondere im Weihnachtsgeschäft breite Dynamiken der gesamtgesellschaftlichen Bewusstseinsbildung ab. Amazon »atmet« saisonal flexible Arbeitskräfte ein und wieder aus, darunter viele gut ausgebildete Student:innen und Migrant:innen. Darüber hinaus bietet das Unternehmen seinen Arbeiter:innen unbefristete Stellen mit wenigen Ausbildungsvoraussetzungen, allerdings im Niedriglohnsektor und mit äußerst eingeschränkten Möglichkeiten zum Aufstieg. Die betriebene Personalpolitik wirkt potenziell in beide Richtungen: Einerseits ist belegt, dass befristete Arbeitsverträge effektiv vom Streik abhalten. Andererseits entsteht eine heterogene Belegschaft, in der große Teile tendenziell gewerkschaftlichem Denken und Handeln nahestehen, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen. Im Anschluss an Hardt und Negri könnte ein Teil der Amazon-Belegschaft als kurz verweilende Multitude bezeichnet werden, bestehend aus heterogenen Singularitäten, die intern verschieden sind, jedoch gemeinsam handeln (Hardt/Negri 2004: 123), und für die ein Streben nach Demokratie typisch ist.

[96] In der Biografie der Bürgerrechtsaktivistin Ella Baker erzählt die Historikerin Barbara Ransby nach, wie Paula Giddings Anfang der 1980er Jahre versuchte, Baker zu interviewen (Ransby 2003: 13, 14). Anstatt auf Giddings Fragen zu antworten, richtete Baker wiederholt die Frage »Now, who are your people?« an sie und versuchte so, die soziale und politische Positionierung ihres Gegenübers in Erfahrung zu bringen.

Die im Jahr 2013 begonnenen Streikaktionen bei Amazon waren mit einer massiven gewerkschaftlichen Intervention verbunden. Ich habe damit eine Situation untersucht, in der sich die Beschäftigten tatsächlich entscheiden müssen, wie sie sich zum Arbeitskampf positionieren und verhalten. Gerade die heterogene Zusammensetzung der Amazon-Belegschaft ermöglicht es, die Interaktion von »Push«- und »Pull«-Faktoren für klassenbewusstes Denken und Handeln eingehend zu studieren. Mit den anziehenden Faktoren für klassenbewusstes Denken und Handeln ist hier eine spontan-gesellschaftliche und vorpolitische Orientierung gemeint, die inhaltlich durch utopische oder positive Vorstellungen einer alternativen Gesellschaft ohne Unterdrückung und Ausbeutung geprägt ist und eher der Sphäre der Reproduktion entspringt.[97]

Vom Streikverhalten zur Affinität zu gewerkschaftlichem Denken und Handeln

Um dem erweiterten Klassenbewusstseinsbegriff gerecht werden zu können, habe ich die Analyse von dem alleinigen Fokus auf das Streikverhalten gelöst und frage nun umfassender nach der *Affinität zu gewerkschaftlichem Denken und Handeln*. In Denkweisen (Einstellungen) der Beschäftigten lässt sich das Klassenbewusstsein – als übergeordnetes solidarisches Streben, das universell auf die Überwindung herrschender Ausbeutungs- und Unterdrückungsverhältnisse zielt – erahnen; in den Verhaltensweisen manifestiert es sich. Dabei müssen die Elemente des antagonistischen Klassenbewusstseins – insbesondere die Form der Einbindung in den reell subsumierten Arbeitsprozess – berücksichtigt werden, wie sich ja empirisch bereits zeigen ließ.
Hierzu formuliere ich weitere Hypothesen: So nehme ich an, dass sowohl die organisatorisch-technische wie die politische Gestaltung der Arbeit bei Amazon zu einer moralischen Reaktion bei den Beschäftigten führen, da sie auf Erfahrungen in der Arbeitswelt und der Reproduktionssphäre treffen, die im starken Kontrast zur Arbeitsrealität bei Amazon stehen (Hypothese 1). Damit ist einerseits die Aufkündigung des fordistischen Klassenkompromisses sowie

[97] Vorpolitisch ist das Bewusstsein einer Person dann, wenn sie bestimmte Interaktions- und Vergesellschaftungsformen anstrebt oder bevorzugt, ohne daraus (zunächst) eine bewusste politische Haltung oder Handlung abzuleiten. Der Begriff ist also in subjektiven Erlebniswelten verortet, die sowohl die Produktions- als auch die Reproduktionssphäre betreffen. Ein Beispiel für ein Auseinanderfallen von einem vorpolitischen und politischen Bewusstsein wäre z.B. eine Person, die egalitäre und selbstbestimmte Denk- und Verhaltensweisen bevorzugt, sich jedoch weder an Streiks beteiligt noch in der Gewerkschaft organisiert. Dabei fallen vorpolitisches Bewusst- und Klassenbewusstsein auseinander, sind aber miteinander assoziiert.

die an der fordistischen Vergangenheit orientierte moralische Ökonomie gemeint. Andererseits meine ich eine eher gegenwarts-, wenn nicht zukunftsorientierte moralische Ökonomie, die sich auf die bei Amazon wieder verlorenen Errungenschaften der postfordistischen Arbeitswelt beziehen (Stichworte feminine: und immaterielle Arbeit) (Hypothese 2). Und zuletzt gehe ich davon aus, dass sich die Anziehungskraft gewerkschaftlichen Denkens und Handelns aus der neuen Sensibilität gegenüber den bei Amazon erlebten Ungerechtigkeitserfahrungen speist, die mit Erfahrungen der Kooperation, Fürsorge, Würde, Beteiligung und Bewegungsfreiheit jenseits der Erwerbssphäre in Konflikt geraten (Hypothese 3).

Aus diesen drei Annahmen ergibt sich die übergeordnete Hypothese, dass »positive« und »anziehende« Faktoren unabgegoltener gesellschaftlicher Utopien im Mannschen Sinne für die Affinität zur Gewerkschaft relevant sind. Das Vorhandensein eines solidarisch-utopischen Klassenbewusstseins wird hier eher als vorpolitisches Bewusstsein verstanden, das unter anderem in der Sphäre der Reproduktion entsteht, eher utopisch ist und, wichtiger noch, quasi von außen mit dem unmittelbaren kapitalistischen Produktionsprozess in Konflikt gerät. Dieser »Pull«-Faktor erlaubt es, Zukunftsvisionen in den Blick zu nehmen, anstatt sich (wie bisher) auf die Negation des Status quo zu beschränken. Allerdings tappt die wissenschaftliche Debatte hinsichtlich der empirischen Bedeutung des Faktors »unabgegoltene gesellschaftliche Utopien« für Arbeitskämpfe bisher ziemlich im Dunkeln, mit wenigen aktuellen Ausnahmen (Hürtgen/Voswinkel 2016).[98]

Hypothese drei idealtypischer Denk- und Verhaltensmuster

Zur empirischen Untersuchung des utopisch solidarischen Klassenbewusstseins werden in der deutschen Bevölkerung drei Bewusstseinsformen vorausgesetzt: ein egalitär-kollektivistisches Denk- und Verhaltensmuster, ein konservativ-autoritäres Muster sowie ein individualistisch-kompetitives Muster.

Menschen mit dem *egalitär-kollektivistischen* Denk- und Verhaltensmuster vertreten die Werte Internationalismus, inklusive Solidarität für gemeinsame, aber auch unterschiedliche Interessen, im Sinne eines solidarischen Klassenhandelns (Dörre 2018), von Gerechtigkeit und einem universellen Humanismus als Reaktion auf Ungerechtigkeit oder Verletzung von Würde (Menz/Nies 2016).

---

[98] In historischen Studien finden sich unter Arbeiter:innen weit verbreitete gesamtgesellschaftlich orientierte Einstellungen, vgl. etwa Deppe (1971); Deppe-Wolfinger (1972); Popitz et al. (1972); Vetterli (1978).

Der Kritischen Theorie und an sie anschließenden aktuellen Studien folgend wird zweitens von einem *konservativ-autoritären* Muster ausgegangen. Diese Einstellungen resultieren aus Konventionalismus und Konformismus, also daraus, dass Menschen sich gesellschaftlichen Normen anzupassen versuchen und diese gegen die Schwächsten durchsetzen. Entsprechende Normen sind Konkurrenz, Stärke, Selbsterhaltung und Macht, es erfolgt ein Rückzug auf alte Werte und Traditionen.

Das *individualistisch-kompetitive* Muster schließlich berücksichtigt die neoliberale Umstrukturierung der Gesellschaft. Wichtig hierfür ist die These der »neuen Subjektivierung«, derzufolge Menschen nach einem Leben im Einklang mit Akkumulationserfordernissen streben. Wichtige Werte dieses »neoliberalen« Lagers sind Selbstverantwortung (»wer sich anstrengt, wird es zu etwas bringen« gegenüber »wer absteigt, ist selbst schuld«), Leistung und Konkurrenz, jedoch auch Hedonismus.

Die Hypothese lautet, dass diese drei hier als idealtypisch dargestellten Denk- und Verhaltensmuster unter den Amazon-Arbeiter:innen koexistieren und sich (konfrontiert mit dem Streik) in ihrer Reaktion deutlich unterscheiden: Menschen mit einem egalitär-kollektivistischen Muster stehen den Gewerkschaften gedanklich und praktisch nahe, das heißt, ihre Reaktion reicht vom tendenziellen Angezogen-Sein bis hin zu klassenbewusstem Handeln. Menschen mit einem konservativ-autoritären beziehungsweise einem individualistisch-kompetitiven Muster stehen den Gewerkschaften praktisch und gedanklich distanziert gegenüber, wenn auch aus unterschiedlichen subjektiven Logiken heraus.

Klassenbewusstsein bei Amazonarbeiter:innen in Rheinberg

Methodisches Vorgehen

Um mich den Denk- und Verhaltensmustern der Arbeiter:innen in Rheinberg anzunähern, habe ich wieder auf die dort 2016 gewonnenen Umfragedaten zurückgegriffen. Der Fragebogen enthält 46 Fragen und Formulierungen anhand derer ich die Hypothesen überprüfen kann: zu den drei Denk- und Verhaltensmustern und zu Aspekten ihrer politischen und gewerkschaftlichen Haltung, genauer zur politischen Orientierung und Haltung zu Kapital und Arbeit, zur Haltung zu Gewerkschaft und Mitbestimmung sowie zu den Streiks. Zusätzlich wurden demografische Informationen (Alter, Geschlecht usw.), zivilgesellschaftliches Engagement vor der Anstellung und der Vertragsstatus erfasst. Um die bei Amazon beobachtete Diversität von Lebenslagen und -weisen zu berücksichtigen und mit den drei Denk- und Verhaltensmustern zu verbinden, wurden ergänzend drei Wohnformen (in einem Familienarrangement, allein

oder in einer Wohngemeinschaft) und drei Familienstände (in einem Familienarrangement, alleinstehend oder frei liiert) aufgenommen.

Die Hypothesen habe ich dann statistisch in mehreren Schritten geprüft. Erstens die Frage, ob sich die drei Denk- und Verhaltensmuster auch in der Belegschaft wiederfinden (Faktorenanalyse). Da der von mir gewählte Ansatz bislang nicht erprobt war, wurden die Ergebnisse im nächsten Schritt mit ausgewählten Items aus der Faschismus-Skala überprüft, die bis heute ein Maß für konservative bis rechtsextreme Einstellungen darstellt (Adorno et al. 2003; Fichter et al. 2005; Decker et al. 2016; mit linearen Regressionsanalysen). Drittens habe ich die vorgefundenen Denk- und Verhaltensmuster entlang der demografischen Informationen charakterisiert und dabei die beobachtete Diversität der Lebenslagen und -weisen berücksichtigt (mit Chi-Quadrat-Tests). Viertens wurden die Muster auf ihre politischen und gewerkschaftlichen Einstellungen hin geprüft (mit binär-logistischen und linearen Regressionsanalysen). Die Ergebnisse werden hier (stark zusammengefasst) vorgestellt.[99]

Nicht drei, sondern fünf Denk- und Verhaltensmuster

Die statistische Suche nach den hypothetischen Denk- und Verhaltensweisen ergab, dass am Standort Rheinberg nicht drei, sondern fünf Muster vorkommen: 1) ein egalitär-kollektives Muster, 2) ein individualistisches Muster, 3) ein traditionell-autoritäres Muster, 4) ein religiös-soziales Muster sowie 5) ein leistungsorientiert-konservatives Muster. Die gewerkschaftliche Kampagne von ver.di bei Amazon trifft also tatsächlich auf egalitär-kollektive Orientierungen von Arbeiter:innen. Das egalitär-kollektive Denk- und Verhaltensmuster ist inhaltlich nahezu identisch mit dem hypothetischen egalitär-kollektivistischen (sprich »klassenbewussten«) Muster. Es bildet außerdem das größte Cluster von Denk- und Verhaltensweisen in der Belegschaft. Zudem erfahren wir, dass es sich vor allem um junge Arbeitnehmer:innen handelt, deren Wohnform frei gewählt und kollektiv ist. Als befristet Beschäftigte verweilen sie jedoch nur kurz im Distributionszentrum. Im Rückschluss an meine theoretischen Überlegungen kommt das egalitär-kollektive Muster am ehesten der Multitude nahe, deren Vorstellungen von Demokratie bei Amazon enttäuscht werden.

Demgegenüber spalten sich die zwei weiteren hypothetischen Muster empirisch auf: Aus dem individualistisch-kompetitiven (sprich »neoliberalen«) Muster werden das individualistische und das leistungsorientiert-konservative Muster (das sich an Leistungen orientiert, konservativ denkt und tendenziell hedonistisch ist). Das konservativ-autoritäre Muster spaltet sich auf in das traditionell-autoritäre sowie das religiös-soziale Muster.

---

[99] Die einbezogenen Items, Methoden und Ergebnisse werden ausführlich im Online-Methodenbericht vorgestellt.

Die Außenvalidierung hat außerdem gezeigt, dass das egalitär-kollektive Muster als einziges klar von autoritären Einstellungen abgegrenzt ist. Die Tatsache, dass es keinen Zusammenhang zu den Items aus der Faschismus-Skala aufweist, die anderen vier Muster jedoch deutliche Hinweise darauf geben, interpretiere ich als gelungene Außenvalidierung der aufgestellten Fragen zur Erfassung der vorpolitischen Orientierung. Interessant ist dabei, dass alle übrigen Denk- und Verhaltensmuster durch autoritäre Einstellungen statistisch vorhergesagt werden können. Dies gilt insbesondere für das individualistische Muster, das als einziges Denk- und Verhaltensmuster auf allen fünf Ebenen Zusammenhänge mit autoritären Orientierungen aufweist. Die übrigen Muster zeigen mit jeweils drei Items statistisch signifikante Vorhersagewerte: Für das traditionell-autoritäre Muster sind Konventionalismus, autoritäre Aggression und Chauvinismus, für das religiös-soziale Muster sind Sozialchauvinismus, Konventionalismus und Chauvinismus und für das leistungsorientiert-konservative Muster sind autoritäre Aggression, Konventionalismus und Chauvinismus signifikante Vorhersagewerte.

Ein weiterer Befund ist beachtlich: Die meisten demografischen Informationen wie Geschlecht, Migrationshintergrund, Bildung oder Engagement vor der Anstellung bei Amazon korrelieren mit keinem der Denk- und Verhaltensmuster. Viele dieser Merkmale sind also in allen fünf Mustern gleichermaßen verteilt. Ausnahmen bilden das Alter, die Lebens- und Wohnform sowie der Vertragsstatus, die die Muster unterschiedlich charakterisieren. Besonders interessant ist hierbei das Alter: Junge Arbeiter:innen finden sich im egalitär-kollektiven und im individualistischen Muster. Zugespitzt könnte man sagen, dass bei den jungen Beschäftigten die Orientierungsangebote des egalitär-kollektiven und des neoliberalen Musters miteinander konkurrieren, mit offenem Ausgang weiterer Entwicklungen, da sich junge Arbeiter:innen zu gleichen Teilen in den beiden Mustern finden. Die Älteren neigen zur Zugehörigkeit zum religiös-sozialen Muster, was einerseits die Verbindung mit einer am Fordismus orientierten moralischen Ökonomie zulässt und andererseits das in Teil 2 vorgefundene Ergebnis erklärt, warum die Streikenden älter sind als Nichtstreikende.[100]

---

[100] Methodische Probleme, die sich in dieser Teilstudie daraus ergeben, dass vorpolitische und gewerkschaftliche Orientierungen im Vordergrund stehen, sollen nicht verschwiegen werden. Hinsichtlich der Interpretation der Ergebnisse ist darum zu erwähnen, dass sich mehrere Orientierungsmuster in einer Person nicht ausschließen. Wahrscheinlich gehören nur wenige Personen eindeutig einem Denk- und Verhaltensmuster an, was sich allerdings nicht rechnerisch darstellen lässt. Schließlich zielen die gewählten Methoden auf eine Prüfung der Assoziationen oder Dissoziationen zwischen den Orientierungsitems und damit auf die Beantwortung der Frage nach dem Vorhan-

Nun lässt sich anhand der fünf vorgefundenen Denk- und Verhaltensmuster in der Rheinberger Belegschaft überprüfen, welche Zusammenhänge diese mit politischen und gewerkschaftlichen Positionen zeigen.

Affinität zu Politik

Zwischen den Fragen zu den politischen Einstellungen hat sich für das egalitär-kollektive Muster gezeigt, dass es politisch links verortet ist und diejenigen, die in dieses Muster fallen, progressiven politischen Positionen im Wesentlichen zustimmen. Hinsichtlich der politischen Orientierung und Fragen zur Haltung zum Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit zeigt die Auswertung einen klaren Unterschied zwischen dem egalitär-kollektiven Muster und den übrigen vier Denk- und Verhaltensmustern. Es zeigt sich, dass der gewerkschaftliche Wert der Solidarität und die Vorstellung eines Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit von den vier Mustern als unwichtig und obsolet angesehen werden.

Das egalitär-kollektive Muster zeigt einen hohen Zuspruch zu Diversität im Betrieb (hinsichtlich Geschlecht und Herkunft), zu sozialstaatlicher Umverteilung und Gleichstellung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in. Allerdings besteht zwischen dem egalitär-kollektiven Muster und den Variablen *Solidarität wichtig* und *Bewusstsein eines Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit* keinerlei statistischer Zusammenhang. Als politisch eher rechts positionieren sich demgegenüber das traditionell-autoritäre und das individualistische Muster. Während das egalitär-kollektive Muster die Diversität in der Belegschaft begrüßt, lehnt das leistungsorientiert-konservative Muster diese ab. Die Forderung, dass Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in gleiche Rechte haben sollten, teilt das religiös-soziale mit dem egalitär-kollektiven Muster.

Affinität zur Gewerkschaft und zu Streiks

Die Ergebnisse hinsichtlich der Haltung zur Gewerkschaft und zu Mitbestimmung sowie zu den Streiks ergaben erstaunlich wenige signifikante Vorhersagen zu den fünf Denk- und Verhaltensmustern. Geht es um gewerkschaftliche Denk- und Verhaltensweisen im engeren Sinne, so zeigt sich das egalitär-kollektive Muster indifferent: Es findet sich entgegen meinen Vorannahmen weder ein hohes Vertrauen in Gewerkschaften noch ein Zusammenhang zur Gewerkschaftsmitgliedschaft, zur Streikteilnahme oder ein besonders ausgeprägtes Potenzial, sich zukünftigen Streiks oder gewerkschaftlichen Aktivitäten anzuschließen. Repräsentant:innen des egalitär-kollektiven Musters stimmen gewerkschaftlichem Denken und Handeln nur in wenigen Punkten zu, näm-

densein eines erweiterten Klassenbewusstseins. Die Ergebnisse der demografischen Charakterisierung je Muster sind damit nur eingeschränkt interpretierbar.

lich der Forderung nach gleichen Rechten für Arbeitnehmende und Arbeitgebende, nach einer stärkeren Rolle der Gewerkschaft und nach mehr betrieblicher Mitbestimmung.

Auch die Haltung zu den Streiks wurde untersucht. Das *Streikverhalten*, die *Absicht, in Zukunft mitstreiken zu wollen*, sowie die *Betonung der Wichtigkeit einer europäischen Solidarität* zeigten jedoch keinerlei signifikante Vorhersagewerte mit den fünf Denk- und Verhaltensmustern. Lediglich das leistungsorientiert-konservative Muster stimmt der Aussage zu, dass lokale Streiks bei Amazon nichts erreichen können.

Kehrseiten des Klassenbewusstseins

Die bei Amazon vorgefundenen autoritären und neoliberalen Denk- und Verhaltensmuster stehen einem gewerkschaftlichen Denken und Handeln tendenziell entgegen (siehe Tabelle 7): Repräsentant:innen aller vier Muster sehen beispielsweise in der Gewerkschaft eher eine Unruhestifterin. Zudem hängt das leistungsorientiert-konservative Muster mit der Einstellung zusammen, Gewerkschaften seien veraltet. Das individualistische Muster kohäriert mit der Sicht auf die Gewerkschaft bei Amazon als unnötige, externe Akteurin.

Im Gegensatz zu den beiden neoliberalen Mustern finden sich Ambivalenzen bei den autoritären Mustern, insofern sich bei ihnen einige positive Bezüge zum gewerkschaftlichen Denken finden. So zeigen beide autoritären Muster eine Affinität zur Forderung einer starken Gewerkschaft als gesellschaftliche Akteurin und zur Forderung nach gleichen Rechten von Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in. Diese Forderungen verbindet die beiden autoritären Muster mit dem egalitär-kollektiven Muster. So zeigt sich, dass sich die beiden autoritär-konservativen Muster von einer kraftvoll auftretenden Gewerkschaft angezogen fühlen, die sich um die Stärkung der Arbeitnehmenden im Betrieb kümmert. Diese Interpretation liegt auch deshalb nahe, weil in den Interviews mit politisch rechts positionierten Arbeiter:innen der italienischen UGL die Schutzfunktion und die Wahrnehmung der Gewerkschaft als Familie hervorgehoben wurden. Die moralisch ökonomischen »Rebellen« mit autoritär-konservativen Denk- und Verhaltensmustern reagieren auf Amazons Aufkündigung des fordistischen Klassenkompromisses und fühlen sich dann zur Gewerkschaft hingezogen, wenn diese als starke und enge, quasi familiäre Struktur im Gegengewicht zur Arbeitgeber:in wahrgenommen wird. Hierin sehe ich also einen Verbindungspunkt zu den theoretischen Annahmen zur moralischen Ökonomie. Diese richtet sich gegen die Arbeit bei Amazon, jedoch aus dem Wunsch nach einem Zurück in die Zeit des fordistischen Klassenkompromisses heraus. Hierfür spricht auch der Zusammenhang mit dem höheren Alter beim religiös-sozialen sowie mit der Familie als Lebensform beim traditionell-autoritären Muster. Andererseits bestätigt sich in der relativen Offenheit der beiden Mus-

Tabelle 7: Regressionsanalysen zur Haltung zur Gewerkschaft und zu Mitbestimmung bei Amazon mittels der gefundenen Denk- und Verhaltensmuster

Item	**Amazon braucht keine Gewerkschaft (5-stufig)**	**Gewerkschaft verbreitet Unruhe (5-stufig)**	**Mangelnde Mitsprache im Betrieb (5-stufig)**
Formulierung	Amazon braucht keine Gewerkschaft, die sich von außen einmischt.	Ich lehne zu starke gewerkschaftliche Aktivitäten ab, weil sie den Betriebsfrieden gefährden.	Bei Entscheidungen, die meine Arbeit betreffen, habe ich ausreichend Mitspracherecht.
Modellzusammenfassung der linearen Regression (vorwärts)	Antworten = 200	Antworten = 199	Antworten = 199
Faktoren			
1 egalitär-kollektives Muster			Zustimmung
2 individualistisches Muster	Zustimmung	Zustimmung	Zustimmung
3 traditionell-autoritäres Muster		Zustimmung	Zustimmung
4 religiös-soziales Muster		Zustimmung	Zustimmung
5 leistungsorientiert-konservatives Muster		Zustimmung	

Anmerkung: Unterschiedliche Antwortzahlen infolge von fehlenden Werten bei der Erfassung der Haltung zur Gewerkschaft und zu Mitbestimmung bei Amazon

ter für die Gewerkschaft auch, was Studien zu rechten Einstellungen von Gewerkschaftsmitgliedern belegen: dass eine reflexartige Zurückweisung der Arbeit allein (also eine strategische Ausrichtung der Gewerkschaft auf den Antagonismus zur Entfremdung und für höhere Löhne) politisch offenbleibt für rechte Haltungen, selbst innerhalb von Gewerkschaften (Fichter et al. 2005; Bibouche et al. 2009; Hilmer et al. 2017; Sauer et al. 2018).

Ein spannendes wie bedenkliches Ergebnis ist, dass das individualistische Muster die ausgeprägteste autoritäre Orientierung aller Muster aufweist (im Sinne der Faschismus-Skala). Außerdem zeigt das leistungsorientiert-konservative Muster die größte Distanz zu progressiven politischen Orientierungen,

zur Gewerkschaft und den Streiks, während alle weiteren Muster hier mindestens Ambivalenzen aufweisen. Einen Gegenpol zum egalitär-kollektiven Muster stellen also nicht so sehr die autoritären, sondern vielmehr die beiden neoliberalen Muster dar. Ihre Repräsentant:innen sind nicht nur an die Arbeit bei Amazon angepasst, sondern scheinen der Gestaltung der Arbeit tatsächlich zuzustimmen. In diese Richtung zielt auch die Interpretation von Interviews mit nicht streikenden Amazon-Beschäftigten in Leipzig: Hier fand sich ein vertikales Milieu, das sich stark mit dem Arbeitgeber identifiziert und stolz darauf ist, Teil von Amazon zu sein. Mitglieder dieses Milieus hielten die Kontrollen der Mitarbeiter:innen für legitim, die Mitsprache- und Aufstiegsmöglichkeiten für ausreichend und lehnten gewerkschaftliche Aktivitäten strikt ab (Apicella 2016: 20ff.).

Mitbestimmung als Verbindung zwischen den Mustern

Obwohl die autoritären Muster gegenüber dem gewerkschaftlichen Denken und Handeln eher ambivalent bleiben und die neoliberalen Muster es sogar ablehnen, gibt es eine Ausnahme: die betriebliche Mitbestimmung. Diese wird von den beiden autoritären, dem individualistischen und dem egalitär-kollektiven Muster als wesentlich eingeschätzt. Einzige Ausnahme bildet hier das leistungsorientiert-konservative Muster, dessen ausgeprägtes Konkurrenzdenken der Kritik an mangelnden Mitsprachemöglichkeiten entgegenzustehen scheint. Für ein Unternehmen wie Amazon, das wenige Möglichkeiten zur Mitbestimmung einräumt und gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb behindert (Boewe/Schulten 2019a), könnte dieses Ergebnis einen Ausgangspunkt für innerbetriebliche Interventionen bilden. Mitbestimmung ist gerade im deutschen Modell industrieller Beziehungen auf betrieblicher Ebene rechtlich eng gefasst, wobei gerade diese limitierende Verrechtlichung Ausgangspunkt für neue Bündnisse und Kämpfe werden könnte: als ein Einfallstor für gewerkschaftliche Ansprachen an gewerkschaftsferne Personen und ähnlich den »qualitativen Forderungen« nach weniger Arbeitsbelastung, die beispielsweise im Gesundheitssektor mehr und mehr an Bedeutung gewinnen. Die Frage wäre, wie mit der Forderung nach Mitbestimmung auch die organisatorisch-technische Ebene der Arbeit im operativen Bereich belangt werden könnte – und nicht (nur) als Ausgleich oder Ausweichmöglichkeit von der eigentlichen Arbeit fungiert, wie in einigen Interviews mit Streikenden am Standort Rheinberg deutlich wurde.

Die Distanz des egalitär-kollektiven Musters zur Gewerkschaft

Warum streiken Repräsentant:innen des egalitär-kollektiven Musters nicht, sondern distanzieren sich eher von der Gewerkschaft? Eine einfache Erklärung wäre: weil sie hauptsächlich befristet und saisonal bei Amazon arbeiten.

Saisonarbeiter:innen haben, wie oben gezeigt wurde, tendenziell einen instrumentellen Bezug zur Arbeit bei Amazon, da sie am meisten durch die Alternativlosigkeit auf dem Arbeitsmarkt zur Aufnahme der Tätigkeit bei Amazon motiviert wurden. Sowohl der Wunsch nach einem schnellen Zuverdienst als auch die innerliche Distanzierung vom Unternehmen Amazon dürften einer Streikbeteiligung entgegenstehen. Dass Repräsentant:innen des egalitär-kollektiven Musters nicht beabsichtigen zu streiken und sich auch keine niedrigschwellige Beteiligung an der Gewerkschaftsarbeit vorstellen können, lässt sich jedoch nicht allein aus der Befristung der Anstellung erklären. Aus diesem Grund möchte ich eine zweite Vermutung aufstellen: Es existieren kulturelle Unterschiede zwischen dem egalitär-kollektiven Muster und gewerkschaftlichen Interaktionsweisen, die einem gemeinsamen Handeln widersprechen: Junge, befristet Beschäftigte mit ausgeprägten kollektivistischen und egalitären Einstellungen sind ver.di-Gewerkschaftsvertreter:innen womöglich fremd.

Die fehlende Verbindung zwischen egalitär-kollektivem Denk- und Verhaltensmuster und Streikbeteiligung könnte drittens auch so interpretiert werden, dass es zu kurz greift, wenn Klassenbewusstsein als Nähe zur Gewerkschaft und Streikbereitschaft definiert wird. Einerseits, weil Klassenbewusstsein im erweiterten Sinne – also einschließlich der antagonistischen wie utopischen Seite – nicht in der Gewerkschaftsarbeit von ver.di bei Amazon aufgeht. Zwar fordert ver.di einen Tarifvertrag für gesunde Arbeit, womit die Seite der Arbeitsunzufriedenheit offensiv aufgegriffen wird, und weitet tarifliche Forderungen, bei denen es üblicherweise um Löhne, Urlaube, Eingruppierungen oder Weiterbildungen geht, inhaltlich aus (Amazon Leipzig 2017; ver.di 2017b). Dabei handelt es sich um Forderungen, die besonders den kämpferischen Aktiven und Sekretär:innen vor Ort zu verdanken sind. Allerdings orientiert ver.di die gewerkschaftliche Organisierungsarbeit aus strategischen Erwägungen auf den Betrieb und darin implizit auf die unbefristet angestellte Belegschaft. Befristet Beschäftigte wie die Saisonarbeiter:innen, die in drei Monaten des Jahres die Mehrheit des Personals ausmachen, werden nicht gezielt adressiert und auch nicht erreicht. Es fehlt der Gewerkschaft also der direkte Bezug zu den Lebensrealitäten von befristet beschäftigten, egalitär-kollektiv orientierten Amazon-Mitarbeiter:innen. Oder anders ausgedrückt, es fehlt an einer Einbettung der Gewerkschaft in eine gesellschaftliche Utopie. Solange die Gewerkschaft diese Leerstelle nicht adressiert, bleibt sie für Teile der Bevölkerung uninteressant, deren Klassenbewusstsein bislang nur potenziell einen starken Anziehungspunkt zu Gewerkschaft und den Streiks bildet. Personen mit einem egalitär-kollektiven Denk- und Verhaltensmuster finden oder schaffen sich andersherum keinen Bezug zur Gewerkschaft.

Schluss

Der Wandel der Verkaufsarbeit und Streiks oder: Das Pendel steht auf Unruhe

Die Streiks bei Amazon finden in einer besonderen historischen Situation statt. Die Verkaufsarbeit und die Branche Einzel- und Versandhandel wurden im Übergang vom Fordismus zum Postfordismus durch massive Umbrüche geprägt. Große Einzel- und Versandhandelsunternehmen wie Walmart und Amazon nehmen heute eine bedeutende Rolle in der Weltwirtschaft ein. Ein weiterer Aspekt ist der Wandel der Verkaufsarbeit selbst. Die Arbeit wurde auf der Grundlage der neuen Produktivkräfte (in den Bereichen Logistik und digitale Technologien) zerlegt: In einen Teil, der den interpersonell-kommunikativen Arbeitsprozess im Kontakt mit Kund:innen betrifft, und einen Teil, der mit der physischen Warenbewegung befasst ist. Wir beobachten heute, wie der Onlineversandhandel die beiden Anteile der Verkaufsarbeit vollständig voneinander trennt.

Die Steigerung der Produktivität durch die zunehmende Aufteilung des Verkaufsprozesses wird durch und bei Amazon aktiv vorangebracht. Die Figur der Verkäufer:in im Laden weicht nun den mindestens drei Gesichtern der Verkäufer:innen im Onlineversandhandel: dem der Softwareingenieur:in, der Callcenter-Agent:in und der Massenarbeiter:in in den Verkaufsfabriken. Diese Veränderungen fordern nicht nur unser Bild davon heraus, wie und wo der Einkauf und Verkauf vonstattengeht. Strukturell könnten in Reaktion auf das »Prinzip Amazon« im Bereich der Verkaufsfabriken ähnliche Ausbeutungs- und Kampfzyklen entstehen, wie in den fordistischen Fabriken. Jedoch lässt das Management bei Amazon oder ähnlichen Unternehmen bislang kein Interesse an der arbeitsorganisatorischen Umgestaltung der Arbeit erkennen, noch ist es an einem politischen Kompromiss mit seinen Arbeiter:innen interessiert, was die Zusammensetzung der Arbeitskraft, die Lohnhöhe, die Unternehmenskultur und den Führungsstil angeht.

Amazon ist ein Unternehmen, dessen Prinzipien im Postfordismus zu Arbeiter:innenunruhen geführt haben. Es hat das Pendel weg von den Belegschaften und in Richtung des Kapitals bewegt, um Beverly Silvers Überlegungen aufzugreifen. Silver formuliert in »Forces of Labor« (Silver 2008) Thesen dazu, wie sich Formen von Arbeiter:innenunruhen und Prozesse der weltweiten Kapitalakkumulation zu unterschiedlichen Zeiten und an verschiedenen Orten verstehen lassen. Sie bezieht sich auf Marx und Polanyi, die in ihrer Lesart beide annehmen, dass »jeder Versuch, Menschen als Waren ›wie jede andere‹ zu behandeln, zwangsläufig zu tiefempfundenem Groll und Widerstand führe« (ebd.: 34). Der Unterschied sei jedoch, dass Marx den Arbeiter:innen-

widerstand eher stufenartig denke, gemäß dem erreichten Ausmaß an der reellen Subsumtion beziehungsweise der technischen Umgestaltung der Arbeit. Nach Polanyi provoziere die Ausweitung und Vertiefung unregulierter Märkte eine Gegenbewegung zum »Schutz der Gesellschaft«, die auf regulative Eingriffe und Einschränkungen des Warencharakters der Arbeit zugunsten der Sicherung des Lebensunterhalts ziele (Silver 2008: 35; Polanyi 2017: 182). Historisch hätten sich jedoch ebenso Pendelbewegungen hin zur Kommodifizierung der Arbeit und zugunsten der Profitabilität vollzogen (Silver 2008: 36). Ein Widerstand des Polanyi'schen Typs entstehe demnach in Reaktion auf die Ausdehnung unregulierter Märkte, auch weil sie etablierte und akzeptierte Sozialpakte auflösten und damit Gefühle der Ungerechtigkeit hervorriefen. In diesem Zusammenhang ist hinsichtlich der Streiks bei Amazon festzuhalten, dass nicht bloß die organisatorisch-technische Seite der Arbeit zu Widerständen der Beschäftigten führt (gemäß dem Marx'schen Protesttyp nach Silver), sondern auch die politische Pendelbewegung, die Amazon vollzieht.

Vor dem Hintergrund des Wandels der Verkaufsarbeit und der Konflikte in den Verkaufsfabriken von Amazon hat sich zentral die Frage gestellt, welche Aspekte der Arbeitsorganisation theoretisch, kollektiv und individuell zu den als Streiks ausgetragenen Arbeitskonflikten führen. Hierbei bietet der Marx'sche Begriff der reellen Subsumtion nicht nur die Möglichkeit der historischen Rekonstruktion von Arbeitsprozessen und -strukturen, sondern er schafft eine Schnittstelle zwischen einem makroökonomischen Wandel (hier der Verkaufsarbeit) und den subjektiven Erfahrungen, die sich daraus für die Arbeiter:innen ergeben. Denn er ist eng verbunden mit dem Begriff der Entfremdung von der Arbeit.

Zentrale Streikmotive

Die eingangs aufgeworfene Frage kann nun und nicht zuletzt durch den Fokus auf das Bewusstsein der Amazon-Arbeiter:innen beantwortet werden: In den Streikmotiven finden sich sowohl Elemente des Protests gegen die organisatorisch-technische als auch gegen die politische Seite der Arbeit. Schließlich hat die empirisch-quantitative Analyse von Streikmotiven an den Standorten Leipzig und Rheinberg ergeben, dass Arbeitsunzufriedenheit, ein unbefristeter Vertragsstatus und das Vertrauen in Gewerkschaften die Entscheidung zum Streik begünstigen.

Bemerkenswerterweise zeigte sich, dass die Höhe des Einkommens keinen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen eine Streikbeteiligung hat. Dieses Ergebnis offenbart, dass die Erfahrungen der Arbeiter:innen mit den (reell subsumierten und entfremdeten) Arbeitsprozessen bei Amazon ein verbindendes Moment vieler Amazon-Standorte darstellen, da die Arbeitsprozesse in allen Distributionszentren homogenisiert sind.

Die Relevanz der organisatorisch-technischen und politischen Seite für die Streikmotive hat auch bei der vergleichenden Untersuchung zweier europäischer Standorte (Rheinberg in Deutschland und Castel San Giovanni in Italien) Bestand, obwohl sich die gesetzliche Regulierung der Arbeit und der betrieblichen Mitbestimmung von Arbeiter:innen und Gewerkschaften in den beiden Staaten deutlich unterscheiden. Dabei steht bei den gewerkschaftlich organisierten Streikaktivitäten in verschiedenen Ländern die politische Seite der Arbeit im Vordergrund, insbesondere die Forderung von Lohnerhöhungen.

Ein zentrales Merkmal der politischen Gestaltung der Arbeitsbeziehungen bei Amazon besteht darin, Arbeiter:innen befristet und saisonal einzustellen. Mit seiner Personalpolitik setzt es das Modell der »atmenden Fabrik« um, wodurch eine diverse Belegschaft entsteht. Befristet Beschäftigte nehmen tatsächlich tendenziell nicht am Streik teil. Die Distanz der Saisonarbeitskräfte zu den Gewerkschaften und (darüber vermittelt) zu den Streiks entsteht, so hat sich weiter gezeigt, aus mehreren Gründen: Erstens sorgen mangelnde Alternativen auf dem Arbeitsmarkt insbesondere für Migrant:innen zunächst einmal für Dankbarkeit und eine ambivalente Bindung an das Unternehmen Amazon. Zweitens entsteht eine Distanz zum Arbeitgeber wie zur Gewerkschaft, wenn eine Exitoption besteht und sich Beschäftigte innerlich schon wieder vom Unternehmen »verabschiedet« haben. Ihre Distanz zur Gewerkschaft kann jedoch drittens auch auf die strategische Entscheidung der Gewerkschaften zurückgeführt werden, Saisonarbeitskräfte nicht gezielt anzusprechen oder in die Streikkampagne einzubinden. Meine Ergebnisse zeigen jedoch, dass Saisonarbeitskräfte bei Amazon dennoch vertrauensvoll gegenüber den Gewerkschaften eingestellt sind und sehr wohl in den gewerkschaftlichen Arbeitskampf eingebunden werden könnten. Die für dieses Belegschaftssegment spezifischen Lebensweisen, Ungerechtigkeitserfahrungen und Konflikte müssten jedoch durch sie selbst eingebracht und von der Gewerkschaft aufgegriffen werden.

Stellschrauben für Gewerkschaften

Diese Einblicke dürften besonders für ver.di im laufenden Arbeitskampf bei Amazon wichtig sein. Schließlich sei – so Dribbusch (2019) – in der Auseinandersetzung zwischen ver.di und Amazon mittlerweile eine Art Pattsituation eingetreten, in der sich ver.di bisher nicht in der Lage sehe, den Streik so weit auszudehnen, dass er Amazon zum Nachgeben zwingt. Umgekehrt schaffe es Amazon bisher aber auch nicht, die aktiven Kerne gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter, die den Arbeitskampf am Leben halten, zu entmutigen (Dribbusch 2019: 10). Aus den Ergebnissen zu den Streikmotiven wird ersichtlich, was die Auseinandersetzung nach wie vor bestimmt: die Divergenz zwischen dem Ziel der Gewerkschaften, einen Tarifvertrag auszuhandeln, der vor allem politisch-materielle Verbesserungen erreichen kann, und dem Wunsch

der Streikenden, die Art der Arbeit zu verändern, da sie in der jetzigen Gestalt Stress und Krankheiten auslöst. Dies muss in den Vertretungsstrategien ernst genommen und weiter diskutiert werden. Schon 2014 gab ver.di Zahlen bekannt, denen zufolge der Krankenstand bei Amazon Quoten von 11 bis 25% erreichte und damit deutlich über denen vergleichbarer Branchen lag (Wisdorff 2020).[101] Die an Amazon gerichtete Aufforderung, einen Tarifvertrag für gute und gesunde Arbeit abzuschließen (ver.di 2017b), weist in diese Richtung, auch wenn sie bereits im Dezember 2017 von verschiedenen Standortleitern abgelehnt wurde (Amazon Leipzig 2017). In anderen Branchen gibt es ähnliche Proteste und Streiks, etwa in Krankenhäusern, wo seit Jahren nicht vorrangig für Lohnerhöhungen, sondern für eine bessere Personalbemessung und damit eine Entlastung der Mitarbeiter:innen gestreikt wird (Wolf 2013; ver.di 2017a; Windisch 2017; Dück 2018).

Die Ergebnisse zeigen darüber hinaus, dass regionale und demografische Unterschiede zwischen den Amazon-Standorten für Arbeitskämpfe keine relevante Rolle spielen. Das Unternehmen homogenisiert und transnationalisiert seine Arbeitsprozesse weltweit und es ist davon auszugehen, dass Arbeiter:innen auch in anderen Ländern die Arbeitsbedingungen so wahrnehmen, wie es für die untersuchten Standorte gezeigt werden konnte. Interessanterweise konnte der erste Tarifvertrag in der Unternehmensgeschichte Amazons im Mai 2018 in Italien nach massiven Streiks abgeschlossen werden. Andererseits gab es in Ländern wie Großbritannien oder Tschechien bislang keine Konflikte auf so hohem Niveau, dass es zu Streiks gekommen wäre. Es ist also anzunehmen, dass die beiden Faktoren »Vertrauen in die Gewerkschaft« und »Vertragsstatus« die Divergenzen zwischen den verschiedenen nationalen Kontexten eher erklären können als die organisatorisch-technische Seite der Arbeit bei Amazon.

Zunächst wurde das Arbeiter:innenbewusstsein vorrangig als Moment der Negation der Arbeit gefasst, also als *Ablehnung* der organisatorisch-technischen wie politischen Seite der Arbeit. Diese hat sich tatsächlich als wesentlich für die Bereitschaft zum Streik herausgestellt. Als Fazit aus den beiden qualitativen Untersuchungen über die Streikmotive und Wahrnehmungen von Saisonarbeiter:innen lässt sich darüber hinaus sagen, dass sich auch solche Einflüsse zeigen, die nicht aus der unmittelbaren Erfahrung der Erwerbsarbeit bei Amazon stammen: Beispiele wären das sensible Reagieren auf Rassismus-

[101] Für Polen bestätigt das Sachverständigengutachten von Jarosław Łucko, der im Auftrag des Bezirksarbeitsgerichts in Poznań die Arbeitsbedingungen bei Amazon in Sady/Poznań untersucht hat, dass die Arbeit bei Amazon physische und psychische Schäden verursachen könne (Rozwadowska 2018; zu Großbritannien vgl. GMB Union 2018).

erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt, die nicht nur auf betrieblicher Ebene als ungerecht erlebt werden; des Weiteren moralisch-ökonomische Einstellungen und Erwartungen an große Unternehmen, die aus der Zeit des Fordismus stammen und bei Amazon nicht erfüllt werden.

Die Notwendigkeit einer lebensweltlichen Öffnung der Gewerkschaften
Um (diversifizierte) Lebenswelten jenseits der Erwerbsarbeit und ihren Einfluss auf die Wahrnehmung von Arbeiter:innen und ihre Streikmotive zu berücksichtigen, wurde der Begriff des Klassenbewusstseins aufgenommen und erweitert. Gefragt wurde dazu nach utopischen Momenten (über die Negation der Arbeit hinaus), die in der aktuellen Forschung häufig ausgeklammert werden, jedoch das Bewusstsein von Beschäftigten extern von der Arbeit prägen und sie zu Streiks *hinziehen* können. Aus den Diskussionen zur moralischen Ökonomie, feministischen Beiträgen zur besonderen Qualität der Reproduktionsarbeit sowie aus Überlegungen zur neuen Sensibilität lässt sich herleiten, wie diese utopischen Momente inner- und außerhalb der Arbeitssphäre entstehen können. Es hat sich gezeigt, dass in der Belegschaft des Amazon-Standorts Rheinberg tatsächlich ein egalitär-kollektives Denk- und Verhaltensmuster zu finden ist. Damit bestätigt sich die theoretische Annahme, dass hier ein utopisches, kollektivistisches Klassenbewusstsein vorhanden ist. Bemerkenswerterweise steht dieses egalitär-kollektivistische Muster jedoch in keinem statistischen Zusammenhang zu gewerkschaftsaffinem Denken und Handeln, und auch nicht zur Streikbeteiligung. Ein unerwartetes Ergebnis ist außerdem, dass auch die zwei autoritären wie die zwei neoliberalen Denkmuster keine Zusammenhänge zum gewerkschaftlichen Denken und Handeln zeigen. Allerdings offenbarten die verschiedenen, vorgefundenen Muster eine relative Offenheit zu bestimmten gewerkschaftlichen Themen, insbesondere zur betrieblichen Mitbestimmung. Einzige Ausnahme: das neoliberale leistungsorientiert-konservative Muster, welches die stärkste Abneigung gegen gewerkschaftliches Denken und Handeln aufweist und sogar mehr Mitbestimmung im Betrieb ablehnt.

Die Frage »Now, who are your people?« zu Beginn des Kapitels über vorpolitische Denk- und Verhaltensmuster von der afroamerikanischen Bürgerrechtlerin Ella Baker zielt (unter anderem) auf die Bedeutung der politischen Verortung des Individuums und auf dessen Lebenswelt. Als Antwort auf ihre Frage lautet die schlechte Nachricht, dass sich gerade unter den jungen Beschäftigten bei Amazon zwei neoliberale Orientierungsmuster finden, die sich von Vorstellungen und Praktiken der Gewerkschaft verabschiedet haben. Diese Einstellungen nehmen wahrscheinlich einen nicht unwesentlichen Raum in den Köpfen der Beschäftigten ein. Sie weisen die stärkste Affinität zu autoritären Orientierungen auf, oder anders formuliert: Die Neoliberalen sind die eigent-

lich Autoritären. Die bessere Nachricht ist, dass die moralisch-ökonomisch am Fordismus orientierten sozial-religiösen und traditionell-autoritären Muster in einigen Punkten offen sind für Gewerkschaften und ihre Forderungen. Die gute Nachricht ist, dass jene, die sich mit den Streiks bei Amazon hartnäckig und risikofreudig für einen Tarifvertrag und eine gesündere Arbeit einsetzen, noch mehr werden könnten. Doch Personen mit egalitär-kollektiven Orientierungen werden vermutlich erst dann zur Gewerkschaft stoßen, wenn diese sich ideell und womöglich auch lebensweltlich für sie öffnet. Gleichwohl wird die Gewerkschaft dies erst dann erreichen, wenn sich Personen mit diesem Muster selbst in gewerkschaftliche Strukturen einbringen, die (im Moment noch) außerhalb ihrer partikularen Lebenswelten liegen. Denkbar wären beispielsweise die Strukturen für Migrant:innen oder Erwerbslose bei ver.di. Aktuell muss jedoch (noch) eine Trennung des Klassenbewusstseins in zwei gesellschaftsgeografisch getrennt existierende Sphären festgestellt werden: einerseits als Negation der Arbeit hinter den Mauern der Verkaufsfabrik, unter direkter Kapitalkontrolle, und andererseits außerhalb der Fabrikmauern, im Kontext der Reproduktion und in teilweise nur formal dem Kapital unterworfenen Arbeitsbedingungen.

Um die Ergebnisse abschließend nach Althusser (2011) zu charakterisieren, könnte man sagen, dass die Motivation zum Streik »überdeterminiert« ist. Das bedeutet, dass sie durch verschiedene Ursachen gespeist wird, die aufgrund ihrer zeitlichen Entwicklungsdynamik unterschieden werden können, die wechselseitig nicht theoretisch oder logisch aufeinander reduzierbar sind und dennoch dasselbe bewirken: Das wären den Ergebnissen zufolge biografische Entwicklungen der Einzelakteur:innen, moralisch-ökonomische Denk- und Handlungsmuster, die spezifisch-politische Regulation der Klassengegensätze in der Fabrik, ein langer Zyklus der Produktivkraftentwicklung und die einhergehende reelle Subsumtion der Verkaufsarbeit.

Möglichkeiten und Grenzen von Forschung bei Amazon

Wie bringe ich den Wandel der Verkaufsarbeit einerseits und (widerständige) Subjektivitäten in den Verkaufsfabriken von Amazon andererseits methodisch zusammen? Mein Vorgehen mit einem Methodenmix aus einer theoretisch-historischen Rekonstruktion des Gegenstandes sowie einer Empirie, die beides umfasst – eine theoriegeleitete quantitative und eine hermeneutisch-qualitative Datenerhebung und -auswertung –, stellt ein Desiderat der Sozialforschung dar, das hier erfüllt wurde (vgl. Kelle 2008; 2019). Mit diesem Methodenmix wurde hier nicht nur experimentiert, sondern dieser ist selbst Gegenstand der Untersuchung und soll zur Nachahmung einladen. Deshalb

kommt dem methodischen Vorgehen eine besondere Aufmerksamkeit zu. Das gewählte methodische Vorgehen ermöglicht die Betrachtung der Streiks bei Amazon auf drei Ebenen: der abstrakten theoretischen, der empirisch-quantitativen und der konkreten subjektiven Ebene.

Datengrundlage und forschungspraktische Grenzen

Jede Forschung zu Amazon ist damit konfrontiert, dass der Zugang zu Daten recht beschwerlich ist. Das Unternehmen gibt kaum mehr Daten preis, als von ihm als eingetragene Aktiengesellschaft gesetzlich verlangt wird (etwa zu globalen Beschäftigtenzahlen und Umsätzen). Darum musste sich die Analyse auf solche Daten, die das Unternehmen selbst bereit ist, in seinen Jahresberichten und Presseerklärungen herauszugeben, beschränken. Dies stellt sich bei dem Versuch einer theoretischen und historischen Rekonstruktion der Verkaufsarbeit und insbesondere des Wandels der Verkaufsarbeit bei und durch Amazon als ein Hindernis dar. Damit verbleiben Aussagen beispielsweise über die Produktivität und Profitabilität von Amazon auf der Ebene von Hypothesen, die theoretisch hergeleitet werden müssen oder nur grobe Angaben zulassen. Daraus ergibt sich ein Problem für freies Forschen über das Unternehmen, da starke Aussagen nur dann getroffen werden können, wenn innerbetriebliche Kontakte dazu bereit sind, Verträge oder Beschäftigtenzahlen zugänglich zu machen, womit sie gegen ihren Arbeitsvertrag verstoßen, der eine Verschwiegenheitsklausel enthält.

Für die statistische Auswertung konnten insgesamt 318 Fragebögen erfasst werden: 220 Fragebögen von Arbeiter:innen des Standorts Rheinberg (2016), 80 vom Standort Leipzig (2014) und 18 Fragebögen aus Winsen (2019). Die Umfragen zur Gewinnung der Daten sind aus mehreren Gründen unabhängig vom Unternehmen Amazon durchgeführt worden: Die Gefahr eines Bias bestand dahingehend, als Forschung für Amazon wahrgenommen zu werden, wodurch die Antworten vermutlich weniger kritisch formuliert worden wären als in einer unabhängigen Umfrage. Amazon selbst lässt regelmäßig Umfragen durchführen, beispielsweise über auf dem Handscanner eingeblendete Fragen.

Die Forschung konnte ohne Abstimmung mit dem Management durchgeführt werden, was nicht zuletzt für die Anonymisierung der Umfrageteilnehmer:innen relevant war. Allerdings besteht durch dieses Vorgehen hinsichtlich der Repräsentativität der Zufallsstichprobe aus drei Gründen die Gefahr eines Bias: Erstens kann die Repräsentativität nur auf Grundlage von Aussagen gewerkschaftlicher Aktiver und Betreuungssekretär:innen überprüft werden. Zweitens wurde durch ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Forscherin und den Gewerkschaften zwar der Feldzugang eröffnet, doch beeinflusste das Verhältnis sicher auch die Umfragebeteiligung. Drittens war der

Fragebogen mit insgesamt 105 Items umfassend und intellektuell anspruchsvoll für die Befragten.

Mit dem Vorhaben einer von Amazon unabhängigen Datenerhebung war die Umfrage mit großem zeitlichem Aufwand für mich verbunden. Bei den Umfragen hat es sich bewährt, durch lange Präsenz vor Ort Vertrauen aufzubauen, trotz des erheblichen zeitlichen Aufwands, der den Logiken einer personell wie ressourcentechnisch beschränkten Forschungsarbeit mitunter widerspricht. Demgegenüber hat sich – an kurzen Aufenthalten in Winsen und am Versuch einer Onlineumfrage in Castel San Giovanni – gezeigt, dass Umfragen von kurzer Dauer (zwischen drei Tagen in Castel San Giovanni mit Flyern und zwei Wochen in Winsen mit Fragebögen) nur einen geringen Rücklauf bringen. Die Zeit des Weihnachtsgeschäfts ist für eine Datenerhebung unter Saisonarbeiter:innen die einzige Möglichkeit. Gleichzeitig ist diese Zeit aufgrund der hohen Arbeitsbelastung ungünstig für eine Umfrage. Um die beiden bislang explorativen Teilstudien zu komplettieren, müssten die Umfragen in Winsen und Castel San Giovanni wiederholt werden.

Für die qualitative Auswertung wurden insgesamt 38 Interviews mit 31 Personen erfasst, wobei 24 Interviews davon zwischen 2014 und 2020 mit 20 Arbeiter:innen an den Amazon-Standorten Castel San Giovanni, Leipzig, Rheinberg und Winsen geführt wurden. Wünschenswert wären weitere Interviews mit Saisonarbeitskräften vom Standort Winsen und Streikenden vom Standort Castel San Giovanni, um ausgehend von den Explorationen der Wahrnehmung der Arbeit wie des Arbeitskonflikts die Aussagen auf Grundlage umfassenderer Interviewdaten zu vertiefen. Auch subjektive Faktoren der Autorin haben sowohl die Interaktion mit den Personen im Feld als auch die Forschungsergebnisse beeinflusst: meine persönliche Positionierung gegenüber dem Unternehmen Amazon sowie gegenüber den Streiks. Diese Einflussnahme konnte bei der Interpretation der Transkripte bedingt durch die empirische Auswertung abgeschwächt werden. Die Güte der Ergebnisse (Gültigkeit und Generalisierbarkeit) ließe sich durch eine Erweiterung der Interviewpartner:innen und durch eine externe Validierung erheblich steigern.

Die Ergebnisse können weitere Forschungen zu Streikmotivationen anstoßen. Einerseits wurde das Forschungssubjekt um Nichtstreikende erweitert, die sowohl innerhalb der Gesamtbelegschaft als auch in der untersuchten Kohorte in der Mehrzahl sind. Dadurch ist es möglich, Vorannahmen zu testen und zu bestätigen, die bis dato lediglich für Gewerkschaftsmitglieder untersucht worden sind. Andererseits liefert die Teilstudie Informationen über Arbeiter:innen in einem noch jungen Wirtschaftssektor, der momentan massiv wächst.

Reflexion

Die vorliegende Forschungsarbeit reiht sich in das wachsende Feld wissenschaftlicher Beiträge zu Amazon mit einer besonders breiten Datengrundlage und einem eigenen Methodenmix ein. Durch die Methodenvielfalt der Arbeit konnten die Ergebnisse der jeweiligen methodischen Analyseschritte wechselseitig kontrolliert werden. Die auf Grundlage theoretischer Überlegungen formulierten Hypothesen wurden statistisch überprüft. Die statistischen Ergebnisse wurden wiederum qualitativ vertieft und erweitert und stießen so neue theoretische Überlegungen an.

Nun bleibt die Frage nach dem Umgang mit Inkonsistenzen zwischen den Ergebnissen der theoretischen, der quantitativen und der qualitativen Ebene. Zwar hat sich die theoretisch begründete Relevanz der organisatorisch-technischen und der politischen Seite der Arbeit bei Amazon auch empirisch in der Statistik wie in den Interviews als bedeutsames Element des Bewusstseins der Beschäftigten und für die Streikmotive gezeigt. Allerdings haben sowohl die quantitative als auch die qualitative Ebene Widersprüche zu den getroffenen theoriegeleiteten Prognosen hervorgebracht. Herausfordernd war beispielsweise die Interpretation des Ergebnisses, dass die Statistik die Bedeutung der Entfremdung von der Arbeit (die Marx'sche Kritik an den Folgen der reellen Subsumtion) zwar bestätigte, diese jedoch in den Interviews hinter den politischen Forderungen zurückfiel. Es wurde deutlich, dass sich die Reflexionen der Streikenden vor allem auf die politische Seite der Arbeit beziehen – auf den Umgang der Vorgesetzten mit den einfachen Beschäftigten, auf die Einseitigkeit der Entscheidung über Arbeitsbedingungen, teilweise auf die Lohnhöhe und andere Sonderzahlungen. Es bedarf theoretischer wie methodischer Anstrengungen, die Aussagen zu diesen beiden Ebenen voneinander zu trennen. Vor dem Hintergrund der theoretischen Überlegungen und der vorliegenden Daten aus den quantitativen wie qualitativen Erhebungen stelle ich in Bezug auf dieses Problem eine These auf: Beschäftigte bei Amazon erfahren eine Entfremdung von der Arbeit durch die organisatorisch-technische Gestaltung der Arbeitsprozesse, jedoch dominiert eine politische Attribuierung[102] dieser Erfahrung im Kontext realer Varianten der betrieblichen Realität. Freilich ist das, was in den Statistiken wie den Interviewdaten erscheint, nur eine interpretative Annäherung an das Wesen des Gegenstandes. Die Interpretation bewegt sich damit immer in einem Spannungsfeld zwischen Konstruktion und Kontingenz, sie ist jedoch gleichzeitig aufgrund der Theorie und Methoden nicht beliebig. Meines Erachtens lässt sich dieses Nicht-ineinander-Aufgehen

[102] Der Begriff stammt aus der Psychologie und beschreibt, wie Individuen Zuschreibungen (Attribute) nutzen, um sich Verhaltensweisen von Menschen oder relevante äußere Vorgänge und Situationen zu erklären.

nicht auflösen, sondern durch den Wechsel zwischen den Methoden lediglich reduzieren. Kritische Sozialforschung braucht also einen entsprechenden Methodenmix. Da eine derartige Erhebung besonders aufwendig ist, liegt es nahe, sie nicht im Rahmen einer individuellen Promotion, sondern innerhalb einer Kooperation zu bearbeiten. Das vorliegende Buch unterbreitet theoretisch wie methodisch hierzu einen Vorschlag, um diese Forschung zu reproduzieren, zu überprüfen und hoffentlich fortzusetzen.

Inspiriert durch den regen Austausch mit gewerkschaftlichen Akteur:innen im Feld und im wachsenden Kreis von Amazon-Expert:innen sowie durch die Rückbindung an theoretische Konzepte wie verwandte empirische Forschungen habe ich meine Ergebnisse im Laufe der Forschung immer wieder transdisziplinär zur Diskussion gestellt (vgl. Aulenbacher et al. 2016). Diesen Diskussionskontexten verdanke ich, dass insbesondere meine Fragestellung weitreichend lebensweltlichen wie praxisorientierten Problemstellungen folgt, sofern das Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum Erlangen des Doktorgrades dies erlaubt. Ich freue mich auf das »Über-Setzen« der Ergebnisse in die Praxis.

Was wird aus den Streiks bei Amazon?

»Hic Rhodus, hic salta!
Hier ist die Rose, hier tanze!«
(zitiert nach Karl Marx in MEW 8: 118)

Ein Jahr ist nach Abschluss der hier vorgestellten Studien zum Wandel der Arbeit und Streikmotiven vergangen. Die Corona-Pandemie und die durch sie ausgelöste Wirtschaftskrise bringen seither die Verhältnisse erneut zum Tanzen. Dies gilt für die Branche wie für die Arbeitskämpfe bei Amazon. Der deutsche Einzel- und Versandhandel erzielte im Jahr 2020 den besten Umsatz seit Jahrzehnten, trotz Beschränkungen und drohender Pleiten von geschätzt 50.000 Einzelhändler:innen (Tagesschau 2021). Daran hat der Online- und Versandhandel einen großen Anteil (Destatis 2021). Prognosen die für die gesamte Branche und auch den Onlineversandhandel einbrechende Umsatzzahlen angekündigt hatten, haben sich nicht bewahrheitet (Kolf 2020; Schulte 2020; Kläsgen/Wischmeyer 2020). Auch die Bedeutung der globalen Pandemie für das öffentliche Leben und für viele Betriebe zeichnet sich heute deutlicher ab als noch vor einem Jahr. Hierbei gilt nicht nur der Onlineversand, sondern vor allem auch Amazon als Krisen-Profiteur (Spatari 2020; Schieb 2020; Kowalsky 2020; Boewe/Schulten 2021a). Das Unternehmen hat das Jahr 2020 nicht nur mit einer Aktienkurssteigerung von 62,55% abgeschlossen (Börse 2021), sondern

auch seinen Jahresumsatz um 38% auf einen historischen Höchststand von 386 Milliarden US-Dollar gesteigert (Kohen 2021). Hierzu haben globale Lockdowns sowie Kontaktangst beigetragen. Derweil wurde der Amazon-Gründer und noch CEO Jeff Bezos wiederholt zum reichsten Menschen der Welt erklärt (Forbes 2020). Steigende Umsätze und Unternehmenswert werden außerdem durch einen weiteren Ausbau des Versandhandels- und Logistiknetzwerkes und dessen Optimierung begleitet. Laut Forbes hatte Amazon im Frühjahr 2020 seine »Klick-zu-Tür-Zeit« von 3,4 auf 2,2 Tage reduziert, während der Branchendurchschnitt bei 5,1 Tagen liege (Kohen 2021). Amazon wird gestärkt aus der derzeitigen Krise hervorgehen, im Gegensatz zu kleinen Onlineversandhändlern und stationären Einzelhändlern, die aufgrund der verschärften Konkurrenzsituation, krisenbedingten Schließungen oder Auslieferschwierigkeiten das Nachsehen haben werden. Die Umsatzzahlen in der Branche werden sich also wahrscheinlich weiter in Richtung der großen Unternehmen und des großen Onlineversandhandels verschieben – eine Dynamik, die die Corona-Krise noch verschärft. Die Stärkung des Unternehmens Amazon wird folglich nicht so sehr durch einen gesteigerten Konsum, sondern eher durch die Aufrechterhaltung des »business as usual« und bislang ausbleibende staatliche Beschränkungen des Betriebes in den Distributionszentren ermöglicht.[103]

Tanzende Verhältnisse zeigen sich jedoch ebenfalls deutlich an den verstärkten Arbeitskämpfen an Amazon-Standorten in den USA, Deutschland, Italien, Spanien, Polen und Frankreich seit März 2020 (einen Überblick gibt Guillot 2020). Mit Protesten in New York (DCH1 Amazonians United 2020; Day 2020) oder einem verlorenen Wahlverfahren in Bessemer in Alabama,[104] erreicht betriebliche Organisierung nun auch in den USA eine neue Qualität. Dies sei verstärkt worden durch die Corona-Pandemie und die Black-Lives-Matter-Bewegung, die die Belegschaft, mehrheitlich BPoC, durch Proteste gegen antischwarzen Rassismus politisiert haben (Russ 2020; Schulten 2021). In Castel San Giovanni ist bereits im Frühjahr 2020 gestreikt worden (Hamilton/Moynihan 2020), gefolgt von Streiks und wiederholten Protestaktionen von Beschäftigten und Kurier:innen in Vigonza und Brandizzo (UNI Global Union 2021). Im März 2021 fand schließlich ein italienweiter Streik entlang der Amazon-Lieferkette statt, an dem sich neben Arbeiter:innen der Distributionszentren auch

---

[103] Eine Ausnahme bildet Frankreich, wo Amazon nach einem Gerichtsentschluss temporär ab 14. April 2020 nur noch Lebensmittel, Hygiene- und Medizinprodukte ausliefern durfte, da die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in den Distributionszentren nicht sichergestellt werden könne.

[104] Mit diesem Wahlverfahren im Frühjahr 2021 sollten erstmals Amazon-Beschäftigte über eine gewerkschaftliche Vertretung an einem US-Standort abstimmen. Lesenswerte Analysen zu den Gründen des vorläufigen Scheiterns liefern u.a. Press (2021) und Feliz Leon/Brewer (2021).

Kurier:innen der Amazon-Logistik beteiligten (Massimo 2021; Boewe/Schulten 2021b). Auch an deutschen Amazon-Standorten wird Kritik am Umgang mit Beschäftigten laut. An sieben deutschen Standorten wurde 2020 unter anderem am sogenannten Prime-Day und zu Weihnachten gestreikt. Dies wurde von ver.di mit einem kritischen Statement zur zeitlich begrenzt ausgezahlten Anwesenheitsprämie (zwei Euro pro Arbeitsstunde in Deutschland, ein Euro in Polen), die erkrankte Beschäftigte zum Arbeiten anhalte, unterstützt. Dabei gibt es einige Hinweise darauf, dass Amazon-Beschäftigte einem erhöhtem Infektionsrisiko ausgesetzt sind, wie am Verbot des Tragens von FFP2-Masken in Winsen öffentlich skandalisiert wurde (Edelhoff et al. 2021). Allein am Standort Winsen ist die Zahl der an dem Virus erkrankten Mitarbeiter:innen von einem Dutzend Mitte April auf über 70 Fälle Anfang Mai 2020 angestiegen (Alvares de Souza Soares 2020). Auch in Garbsen bei Hannover hatten sich 250 Beschäftigte infiziert, was dem Unternehmen zufolge jedoch nicht am mangelhaften Hygienekonzept gelegen haben soll (Conti 2020). Außerdem sei es auch in Deutschland zu krankheitsbedingten Kündigungen gekommen. »Dieses Vorgehen zeigt den Zynismus eines Unternehmens, bei dem es vornehmlich um Profite, nicht aber um die Gesundheit der Beschäftigten und ihrer Familien geht.« (ver.di 2020b). Mit den Protesten und Streiks kritisieren Arbeiter:innen und Gewerkschaften weltweit den mangelnden Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Amazon reagiere darauf mit Repressionen gegen Streikende, Bonuszahlungen für Anwesenheit und der Behauptung, dass Amazon Onlineversand systemrelevant sei (Gruppe Blauer Montag 2020). Doch wer systemrelevant ist, bleibt umkämpft: Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe listet allein den Lebensmittelhandel unter den aufrechtzuerhaltenden, systemrelevanten Dienstleistungen (BBK 2020). Amazon-Manager und designierter CEO Dave Clark wiederum hatte dem *Center for Disease Control and Prevention* in den USA die Bitte zugeteilt, die Beschäftigten frühestmöglich gegen Covid-19 zu impfen: Sie hätten bei der Versorgung der Bevölkerung mit Gütern eine essenzielle Rolle gespielt (Palmer 2021). Sicher ist streitbar, ob Amazon zu den systemrelevanten Berufen zählt. Doch selbst, wenn dem so wäre, würde auch für Amazon gelten: Neben öffentlicher Aufmerksamkeit und dem Dank für die Arbeitsleistungen mangelt es an Sonderzahlungen, Lohnerhöhungen, einer starken Tarifbindung und Maßnahmen zur Zurückdrängung des Niedriglohnbereiches (Tolios 2021).

Der europäische Gewerkschaftsdachverband UNI Global Union wiederum bezeichnet Amazon in der Corona-Krise gar als »grundlegend verantwortungslos« (UNI Global Union 2020a). Gegenüber der Kritik am mangelnden Schutz der Beschäftigten zeigt sich Amazon selbstbewusst: Trotz der durch Corona vielerorts eingeleiteten Einschränkungen des wirtschaftlichen Lebens konnte Amazon alle Standorte als »systemrelevante« Dienstleister im Betrieb halten.

Das Unternehmen erklärte gegenüber der Verkehrsrundschau: »Da die Nachfrage weiter steigt, arbeiten wir daran, dass wir auch weiterhin die am stärksten betroffenen Kundinnen und Kunden beliefern können und gleichzeitig unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher sind.« (Verkehrsrundschau 2020)

Zudem halte sich Amazon an die Richtlinien der lokalen und internationalen Gesundheitsbehörden (vgl. ebd.). Noch während viele Menschen gezwungen sind, in ihrer Erwerbsarbeit zu pausieren oder sie ins Homeoffice zu verlegen, stellt Amazon neue Beschäftigte ein, 2020 allein in den USA 100.000, um dem vermehrten Bestellaufkommen nachkommen zu können (Spiegel 2020). Während die Streiks und Proteste bei Amazon mit Corona-Bezug stattgefunden haben und das Unternehmen öffentlich unter Druck setzten, deutet sich in den ausbleibenden staatlichen Beschränkungen im bisherigen Pandemieverlauf an, dass von dieser Seite sehr wenig bis gar kein Druck auf das Unternehmen ausgeübt wird. Die von Amazon gesetzten und jetzt in der Krise verschärften Arbeitsplatztrends werden also von zentraler Bedeutung für die Branche bleiben und damit auch für die Gewerkschaften.

Nun eröffnet diese Situation dem Unternehmen unterschiedliche Möglichkeiten, sich zu verhalten. Der Weg zu einem »weiter wie bisher« der Arbeitsgestaltung dürfte dann verstellt sein, wenn dieser Kurs unter dem Eindruck erhöhter staatlicher Regulierung und verstärktem politischem Druck durch gewerkschaftlich organisierte Streiks nicht aufrechterhalten werden kann. Amazon könnte »politisch« auf die Arbeiter:innen zugehen, wie in einzelnen Ländern bereits geschehen, und wie es vor allem durch die Gewerkschaften gefordert wird. So könnte die entfremdete Arbeit durch höhere Löhne und soziale Sicherheiten kompensiert werden. Dies geschieht bereits in Italien mit einer tarifvertraglichen Einigung oder in den USA mit einem einheitlichen Mindestlohn. Es wären viele kleine Schritte hin zu einer quasi fordistischen Regulation des hier behandelten Anteils der »logistisch-digitalen Verkaufsarbeit in den Distributionszentren« denkbar. Weitere Möglichkeiten wären das Anheben und Vereinheitlichen der Lohnhöhe an allen Standorten, das Verhandeln von Tarifverträgen und darüber hinaus die Steigerung der Mitbestimmungsstrukturen von Beschäftigten.

Allerdings stellt sich die Frage, ob es diese Möglichkeit zur Verteilung von Extraprofiten für einen Vertreter des »Kaufmannskapitals« (Marx) überhaupt gibt, dessen Profite an denjenigen der Produkthersteller:innen hängen, die auf eine neue große Wirtschaftskrise zugehen. Vor 2020 galt innerhalb des Unternehmens der Verkauf über die eigene Onlineplattform (der 2019 immerhin 53% der Einnahmen ausmachte) vor allem durch die Prime-Mitgliedsbeiträge als profitabel (Schwär 2019). Es ist anzunehmen, dass die Gewinnmargen an den einzelnen Produkten, die Amazon selbst versendet, nicht groß sind. Die zweitwichtigste Einnahmequelle des Unternehmens war 2019 noch der *Mar-*

ketplace, also der Verkauf von Waren externer Anbieter:innen über die Amazon-Website. Die drittwichtigste Quelle waren die Amazon Web Services, mit denen Speicherkapazitäten und Software zur Verfügung gestellt werden – und deren Nachfrage zurzeit durch vermehrtes Homeoffice wächst (ebd.; Staeck 2020). Allerdings war Amazons internationale Einzelhandelsabteilung im Jahr 2020 profitabel, ein Novum in der Unternehmensgeschichte (Spatari 2020). Wenn es jedoch ohne einen (womöglich pandemiebedingten und vorübergehenden) Anstieg der Umsätze die Möglichkeit der Absenkung der Profitabilität im Onlineversandgeschäft durch eine stärkere Gewinnbeteiligung der Beschäftigten in den Distributionszentren nicht geben sollte, dann wird es bei Amazon bei der dominanten Entfremdung der Arbeiter:innen bleiben. Und es wird nur kleine politische Kompromisse geben, die dem Unternehmen kaum wehtun.

Jedoch blieben aus Sicht der vorliegenden Forschung selbst mit einem politischen Kompromiss bei Amazon wesentliche Grundelemente der organisatorisch-technischen Seite der Arbeit ebenso wie die Rekrutierung von Saisonarbeiter:innen (als neue Form der Wanderarbeit), gezielt von Migrant:innen, weiterhin unberührt. Diese Elemente hat Amazon bislang verteidigt, da dadurch Personalkosten eingespart werden können. In den letzten Jahren hatte Amazon jedoch bei der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte Mühe, da die Erwerbslosenquoten sanken, genauso wie die Bereitschaft, saisonal in den Verkaufsfabriken zu arbeiten. Da das Unternehmen für eine schnelle Auslieferung der Waren an Kund:innen weiterhin auf die Nähe zu einkaufsstarken Bevölkerungen angewiesen ist, stellen Standortverlegungen bislang keine Option dar, ohne mit dem eigenen Lieferversprechen (innerhalb eines Tages oder sogar innerhalb von Stunden) zu brechen. Gleichzeitig steigen damit die Personalkosten immer dann, wenn sich Amazon in Hochlohnländern ansiedeln muss, insbesondere wenn dort (wie in Deutschland in den vergangenen Jahren) die Erwerbslosenquoten niedrig sind. Aktuell wird die Arbeitslosenzahl wahrscheinlich krisenbedingt steigen, sodass Amazon vermutlich wieder leichter Arbeitskräfte findet, die saisonal und befristet für das Unternehmen tätig werden wollen. Dies erklärt zumindest auch, warum Amazon trotz des hohen Bedarfs an Arbeitskräften zurzeit krankheitsbedingte Kündigungen ausspricht.

In jedem Falle ist eine lange Phase kleinerer Kämpfe bei Amazon wahrscheinlich, die sich auch trotz kleiner Kompromisse wie gestiegenen Löhnen in Deutschland oder dem Abschluss einer tarifvertraglichen Einigung in Italien fortsetzen werden. Aus Sicht politischer Akteure sollte die politisch geprägte Verhaltensweise von Amazon (in der das Wesen am ehesten erscheint), aufgegriffen und skandalisiert werden, so wie es in der Kritik von UNI Global Union, den italienischen Gewerkschaften und bei ver.di bereits anklingt (UNI Global Union 2020a, 2020b; ver.di 2020b). Darin werden konkrete Erfahrungen mit der politischen Arbeitsgestaltung aufgegriffen, in diesem Fall, dass Amazon

die Aufrechterhaltung des Betriebes vor umfassende Schutzmaßnahmen – Abstandswahrung als Schutz vor Ansteckung – stellt (vgl. Gruppe Blauer Montag 2020). Nötig wäre die Bezugnahme auf je individuelle und (wie gezeigt wurde) diverse Lebenswirklichkeiten der Beschäftigten. Denn diese prägen die Wahrnehmung der Arbeit wesentlich mit. Gleichzeitig sollten die nicht sinnlich-individuell erfassbaren Elemente der Arbeit bei Amazon herausgearbeitet werden, also die Elemente der organisatorisch-technischen Seite der Arbeit, indem gefragt wird: Wie könnte der Arbeitsprozess in der Krise und allgemein so verändert werden, dass er die Gesundheit der Arbeiter:innen in Zeiten der Pandemie und darüber hinaus schützt, anstatt an der Prämisse der schnellen und profitablen Warenbewegung festzuhalten?

Die Verhältnisse tanzen, die Situation ist, während diese Zeilen verfasst werden, weitestgehend offen – und damit auch die weitere Entwicklung der hier herausgearbeiteten Grundsätze, für die das »Prinzip Amazon« bis heute gestanden hat.

Anhang

Danksagung

Während meiner achtjährigen Recherche über Amazon habe ich viel Unterstützung erfahren dürfen, für die ich mehr Menschen dankbar bin, als ich hier aufzählen kann. Ohne die Offenheit der zahlreichen Amazon-Beschäftigten, die dazu bereit waren, mit mir zu sprechen oder zu chatten, Fragebögen auszufüllen und mich an ihren Treffen, Demonstrationen und Streiks teilnehmen zu lassen, gäbe es die vorliegende Studie nicht. Ohne die Hartnäckigkeit der Streikenden bei Amazon, besonders der ver.di-Vertrauensleute, hätten mir Ansporn und Inspiration gefehlt, die es braucht, um ein über Jahre fortzuführendes Projekt auch abzuschließen. Überdies habe ich große Unterstützung von Gewerkschaftssekretär:innen an verschiedenen Standorten in Deutschland und Italien erhalten, die mir wertvolle Einblicke und Zugänge gewährten. Besonders Thomas Schneider, Tim Schmidt, Matthias Hoffmann, Romin Khan, Thomas Voss, Lena Wiedmann, Francesca Benedetti und Fiorenzo Molinari möchte ich an dieser Stelle meinen tiefen Dank aussprechen.

Zu keinem Zeitpunkt sind Zweifel an der Sinnhaftigkeit meiner Forschung aufgekommen – was ich meiner bestärkenden Betreuerin Manuela Bojadžijev zu verdanken habe. Für die hilfreichen und engagierten Gutachten möchte ich außerdem Ingrid Artus und Armin Beverungen herzlich danken. Sie haben mir die Freiheiten in der Forschung gelassen, die es braucht, um auch neues Terrain aus ungewohnten Blickrichtungen zu betrachten.

Helmut Hildebrandt hat mich von Beginn der Forschung an begleitet, ermutigt, jede Fassung der Arbeit gelesen und wissenschaftlich wie politisch mit mir diskutiert. Ohne dieses außergewöhnliche Engagement, seinen Rat und die Fürsprache hätte ich diese Dissertation nicht abgeschlossen.

Wichtige inhaltliche Anmerkungen erhielt ich von Marcel Thiel, Johannes Schulten und Konstantin Jung aus meiner Mikro-Arbeitsgruppe der Hans-Böckler-Stiftung. Ich habe aus den Kommentaren und Anregungen von Yvonne Albrecht, Moritz Altenried, Peter Birke, Andreas Boes, Franziska Bruder, dem Kolloquium von Klaus Dörre, Heiner Dribbusch, Bartek Goldman, Horst Kahrs, Serhat Karakayali, Mouna Maaroufi, Selana Tzschiesche, Michael Vester und Mira Wallis gelernt. Für Übersetzungen der Fragebögen ins Englische und Italienische möchte ich Loren Balhorn und Stefania Animento danken. Für die tatkräftige Unterstützung bei den Umfragen in Rheinberg, Castel San Giovanni und Winsen danke ich Letizia Caroscio, Florian Frey, Leonore del Mestre und Sarah Neuffer. Der Text durfte von dem Lektorat von Helen Bauerfeind profitieren.

Finanziell wie ideell wurde meine Forschung durch das Promotionsstipendium der Hans-Böckler-Stiftung gefördert, wofür ich mich besonders bedanken möchte. Noch vor Beginn meiner Promotion unterstützte die Rosa-Lu-

xemburg-Stiftung im Rahmen eines Studienstipendiums die Forschung über Amazon in Leipzig, deren Datenmaterial teilweise hier eingeflossen ist. Außerdem wurde die Studie am Standort Winsen durch Mittel des Projekts »Zivilgesellschaftliche Organisationen und die Herausforderungen von Migration und Diversität – Agents of Change (ZoMiDi)« gefördert. Besonders freue ich mich, dass die Rosa-Luxemburg-Stiftung der Publikation dieses Buches in ihrer Reihe im VSA: Verlag zugestimmt hat, wodurch es über die Creative Commons-Lizenz auch frei zum Download zur Verfügung gestellt wird. Dies und mehr verdanke ich dem Einsatz von Gerd Siebecke und Louisa Bäckermann für dieses Buch. Andreas Gangl danke ich für die Bereitstellung des Titelfotos und seine wertvolle dokumentarische Arbeit zu den Amazon-Streiks in Bad Hersfeld. Michael Mallé möchte ich für die Illustrationen zur internen und externen Seite der Arbeit danken.

Mein Interesse an Amazon war nie rein wissenschaftlich. Für die Möglichkeit zur politischen Diskussion meiner Ergebnisse danke ich ver.di für ihre Einladungen zu bundesweiten Amazon-Vernetzungstreffen sowie UNI Global Union für die Möglichkeit zur Teilnahme an ihrem Treffen in Berlin. Für den politischen Austausch danke ich besonders dem Linken Forum Oldenburg. Ich hoffe, mit meiner Forschung einen bescheidenen Beitrag leisten zu können zu einer Zukunft mit revitalisierten Gewerkschaften in einer postkapitalistischen Gesellschaft.

Viele Menschen haben mich besonders liebevoll durch die Zeit der Promotion getragen, haben mich inspiriert, gestärkt, abgelenkt oder als Gast empfangen und verwöhnt. Liebe:r Scheng Beck, Franziska Bruder, Vanessa Einbrodt, Anna Feldmeier, Taib Hayat, Inga Jensen, Kathrin Joswig, Jean und Jascha Klinghammer, Lea und Lillie Linke, Marei und Rosa Lutterbach, Angelina Rihn, Familie Schmitz, Maruschka Schmitz, Bärbel Stuke, Selana Tzschiesche, Betti Westerhoff – ohne euch gäbe es diese Arbeit nicht.

Ich bin die Erste in meiner Familie, die studiert hat, und nun auch die Erste, die eine Doktorarbeit verfasst und ein Buch publiziert hat. Mit meinen Eltern Gabi und Toni und meinen Brüdern Leonardo und Gianluca teile ich etwas sehr Wertvolles: den Stolz darüber, es geschafft zu haben.

Ich bedaure, dass eine persönliche wie politische Lehrerin und Mentorin sowie ein wichtiger betrieblicher Gewerkschaftsaktivist und Unterstützer kritischer Berichterstattung über Amazon den vorliegenden Text nicht mehr werden lesen können. Liebe Mechthild und lieber Christian, euch möchte ich diesen Text widmen.

Abkürzungen

CCOO	Comisiones Obreras
CERN	Europäische Organisation für Kernforschung
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro
CGT	Confédération Générale du Travail
CISL	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EU	Europäische Union
EU-28	28 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (bis Januar 2020 mit Großbritannien)
EU-19	19 Länder der Europäischen Union mit der Euro-Währung
FC	Fulfillment Center
GMB	General, Municipal, Boilermakers and Allied Trade Union
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GPS	Global Positioning System
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
IT-System	Informationstechnisches System
JIT	Just-in-time
KI	Künstliche Intelligenz
Lkw	Lastkraftwagen
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
Pkw	Personenkraftwagen
Q4	Viertes Jahresquartal
RFID	Radio-Frequency Identification
RSA	Rappresentanza sindacale aziendale
UGL	Unione Generale del Lavoro
UIL	Unione Italiana del Lavoro
UNI	auch UNI Global Union, Globale Gewerkschaftsföderation für den Dienstleistungssektor
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
WLAN	Wireless Local Area Network

Ergänzende Daten

Tabelle 8: Fragebogenitems und ihre Zuordnung zu den Hypothesen

Zuordnung zur Hypothese	Code (Antwortskala)	Formulierung der Frage oder Aussage
Vertrauen in Gewerkschaft	1. Vertrauen in Gewerkschaft (fünffach)	Unabhängig davon, ob Sie Mitglied in einer Gewerkschaft sind oder nicht, würde ich nun gerne wissen, ob Sie den Gewerkschaften vertrauen oder nicht.
Einkommenssituation	2. Finanzielle Sicherheit (dreifach) 3. Finanzielle Unterstützung für andere (dreifach)	Mein Einkommen sichert mich finanziell ab. Mit meinem Einkommen sorge ich finanziell für weitere Personen (Partner/Partnerin, Kinder etc.).
Arbeitszufriedenheit	4. Arbeit ist interessant (fünffach) 5. Gutes Verhältnis zu Kolleg:innen (fünffach) 6. Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten (fünffach) 7. Ausreichend Mitbestimmung (fünffach) 8. Stress (fünffach) 9. Arbeit körperlich schaffen (dreifach) 10. Ausreichend Pausenzeiten (dreifach) 11. Angst zu erkranken (dreifach) 12. Sich kontrolliert fühlen (dreifach)	Meine Tätigkeit ist interessant. Mein Verhältnis zu meinen Kollegen und Kolleginnen ist gut. Mein Verhältnis zu meinen Vorgesetzten ist gut. Bei Entscheidungen, die meine Arbeit betreffen, habe ich ausreichend Mitspracherecht. Der Stress bei meiner Arbeit belastet mich sehr. Ich bin den körperlichen Belastungen meiner Tätigkeit gewachsen. Ich habe während der Schichten ausreichend Ruhe- und Pausenzeiten. Ich mache mir Sorgen, dass ich in naher Zukunft durch die Arbeit erkranken werde. Ich fühle mich während der Schicht ständig kontrolliert.

Fortsetzung Tabelle 8

Zuordnung zur Hypothese	**Code (Antwortskala)**	**Formulierung der Frage oder Aussage**
Beruflicher Hintergrund	13. Höchster Bildungsabschluss (fünffach) 14. Vorher Einzelhandel (binär) 15. Vorher Logistik (binär) 16. Vorher erwerbslos (dreifach) 17. Vorher verschuldet (dreifach) 18. Überqualifiziert (dreifach) 19. Aufstiegsmöglichkeiten (fünffach)	Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie? Welchen Beruf haben Sie vor Ihrer Anstellung bei Amazon ausgeübt? Welchen Beruf haben Sie vor Ihrer Anstellung bei Amazon ausgeübt? Ich arbeite bei Amazon, weil dies der Ausweg aus der Arbeitslosigkeit war. Ich arbeite bei Amazon, weil dies der Ausweg aus der Verschuldung war. Ich bin eigentlich für die Tätigkeit bei Amazon überqualifiziert. Ich habe Aufstiegsmöglichkeiten bei Amazon, beispielsweise durch Weiterbildungen.
Demografische Variablen	20. Geschlecht (binär) 21. Alter 22. Staatsbürgerschaft (binär) 23. Sorgeverpflichtungen (binär) 24. Wohnform (dreifach)	Geschlecht: Geburtsjahr: Welche Staatsbürgerschaft haben Sie? Kümmern Sie sich intensiv um Ihre eigenen Kinder oder um pflegebedürftige Personen? Derzeitige Wohnform: (alleine, Familie, Wohngemeinschaft)
Anstellungsstatus	25. Befristeter oder unbefristeter Vertrag (binär) 26. Vollzeit oder Teilzeit (binär)	Was trifft auf Ihre Arbeitsstelle zu? Arbeiten Sie in Vollzeit oder in Teilzeit?
Verschiedene regionale Kontexte	27. Standort (binär)	Rheinberg oder Leipzig

Anmerkung: Frage 14 und 15 hatten verschiedene Antwortoptionen.
Da in Leipzig und Rheinberg Fragebögen verwendet wurden, in denen sich die Skalenniveaus der Antworten teilweise unterscheiden, wurden diese hier zum Vergleich angepasst: Aus binären und fünffach skalierten wurden dreifach skalierte Variablen. Die Variable »Befristete« schließt Saisonarbeitskräfte mit ein.
Eigene Darstellung und Übersetzung, Quelle: Apicella/Hildebrandt 2019: 177

Tabelle 9: Aufschlüsselung der interviewten Amazon-Beschäftigten nach Standort

Standort	Name	Funktion	Jahr	Dauer des Interviews (in Std.)
Castel San Giovanni [a]	Alessandro	Streikender RSA UGL	2019	2:02[b]
	Giovanni	Gelegentlich Streikender RSA UGL	2019	2:02[b]
	Lorenzo	Streikender RSA CGIL	2019	1:22
	Mattia	Streikender Ehemaliger RSA CGIL	2019	1:36
Leipzig	Alexander	Betriebsrat ver.di-Vertrauensmann	2019	- [c]
	Andrea	Streikende	2016	1:24
	Holger	Nichtstreikender Kein Gewerkschaftsmitglied	2016	0:38[d]
	Jörg	Streikender ver.di-Vertrauensmann	2016	0:46
	Matthias	Streikender	2016	0:47
	Tobias	Nichtstreikender Kein Gewerkschaftsmitglied	2016	0:31
Rheinberg	Helke	Streikende ver.di-Vertrauensfrau	2019	1:03
	Ilka	Streikende Betriebsrätin ver.di-Vertrauensfrau	2019	0:42
	Karsten	Gelegentlich Streikender ver.di-Vertrauensmann	2019	0:35
	Otto	Streikender ver.di-Vertrauensfrau	2019 2016	0:43 0:31
	Sabine	Streikende ver.di-Vertrauensfrau	2019 2016	0:57 1:02

Fortsetzung Tabelle 9

Standort	Name	Funktion	Jahr	Dauer des Interviews (in Std.)
	Stefano	Streikender ver.di-Vertrauensmann	2019 2016	0:55 0:42
Winsen	Nabil	Saisonarbeiter Kein Gewerkschafts-mitglied	2019	1:01
	Eduardo	Saisonarbeiter Kein Gewerkschafts-mitglied	2019	1:29
	Tim	Saisonarbeiter Kein Gewerkschafts-mitglied	2019 2020	2:32[e] 0:11
	Michaela	Unbefristet Beschäftigte ver.di-Mitglied	2018 2019	1:17[e] 0:36

[a] Alle Interviews in Castel San Giovanni wurden zusammen mit Bartek Goldman geführt.
[b] Gruppeninterview mit Alessandro und Giovanni.
[c] Mit Alexander wurde ein informelles Gespräch geführt und protokolliert.
[d] Anschließend an das Interview folgte ein Email-Austausch im Januar 2015.
[e] Diese Interviews wurden zusammen mit Peter Birke geführt.

Tabelle 10: Aufschlüsselung der interviewten hauptamtlichen Gewerkschafts-sekretär:innen nach Gewerkschaft

Gewerk-schaft	**Zuständigkeits-bereich**	**Person**	**Funktion**	**Jahr**	**Dauer des Interviews (in Std.)**
ver.di	Leipzig	Michael	Betreuungs-sekretär	2017	1:02
	Rheinberg	Jakob	Betreuungs-sekretär	2019	0:48
	Bundesweite Vernetzung	Sina	Bundes-sekretärin	2019	1:03
UNI Global Union	Globale Vernetzung	Sean	Koordinator Global-Amazon-Allianz	2019	0:53
CGIL	Piacenza	Tom-maso	Betreuungs-sekretär	2019 2018	1:35 0:52
CISL	Piacenza	Sofia	Betreuungs-sekretärin	2019 2018	1:52 0:52
UIL	Piacenza	Salva-tore	Betreuungs-sekretär	2019	1:35
UGL	Piacenza	Marco	Betreuungs-sekretär	2019	1:52

Anmerkung: Das Interview mit Tommaso und Sofia 2018 führte ich mit beiden zusammen. Alle Namen wurden zu Anonymisierungszwecken geändert.

Tabelle 11: Aufschlüsselung der Expert:innengespräche

Institution	**Ort**	**Funktion/ Person (Kürzel)**	**Jahr Datum**	**Angaben zu Interview oder Gespräch**
Jobcenter Duisburg	Duisburg	Sprecher (Sprecher Jobcenter Duisburg)	2016	Interview von 28 Minuten mit Gesprächsprotokoll
ALSO Oldenburg	Oldenburg	Guido Grüner (Grüner)	2020	Informelles Gespräch von etwa 45 Minuten mit Gesprächsprotokoll; und E-Mail-Austausch
Wissenschaftler SOFI Göttingen	(Telefon)	Peter Birke (Birke)	2020	Informelles Gespräch von etwa einer Stunde mit Gesprächsprotokoll

Literatur und Quellen

350Seattle (2020): Ask Amazon to Come Clean on Climate Change! 350seattle.org/amazon/ (Zugriff 5.6.2020).

Abel, J./Ittermann, P. (2001): Mitbestimmung an den Grenzen? Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Europa. München.

Adolphi, W. (2008): Klassenkompromiss. In: HKWM (Hrsg.): Historisch Kritisches Wörterbuch des Marxismus 7. Berlin/Hamburg, 873-884.

Adorno, T. W./Frenkel-Brunswik, E./Levinson, D. J./Nevitt Sanford, R. (2003): The Authoritarian Personality: Studies in Prejudice. In: Adorno, T. W. (Hrsg.): Soziologische Schriften. Frankfurt am Main, 237-509.

Akkerman, A./Born, M. J./Torenvlied, R. (2013): Solidarity, Strikes, and Scabs: How Participation Norms Affect Union Members' Willingness to Strike. In: Work and Occupations 40 (3), 250-280.

Alexander, A./Phillips, S./Shaw, G. (2008): Retail Innovation and Shopping Practices: Consumers' Reactions to Self-Service Retailing. Environment and Planning A: Economy and Space 40 (9), 2204-2221.

Alimahomed-Wilson, J./Ness, I. (Hrsg.) (2018): Choke Points: Logistics Workers Disrupting the Global Supply Chain. London.

Alimahomed-Wilson, J./Reese, E. (Hrsg.) (2020): The Cost of Free Shipping. Amazon in the Global Economy. London.

Allen, W. B. (1997): The Logistics Revolution and Transportation. In: The Annals of the American Academy of Political and Social Science (553), 106-116.

Alonso, N. S. (2018): Huelga en la planta de Amazon en Madrid en un día clave de ventas. El País. elpais.com/economia/2018/07/16/actualidad/1531727024_922112.html (Zugriff 5.5.2020).

Altenried, M. (2017a): Die Plattform als Fabrik: Crowdwork, Digitaler Taylorismus und die Vervielfältigung der Arbeit. In: PROKLA Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 47 (2), 175-192.

Altenried, M. (2017b): The Digital Factory. Unveröffentlichte Dissertation. London.

Altenried, M. (2018): Container und Algorithmen: Zur Mobilität von Waren und Menschen. In: Werkleitz Gesellschaft e. V. (Hrsg.): Holen und Bringen. Wien, 12-26.

Altenried, M. (2019): On the Last Mile: Logistical Urbanism and the Transformation of Labour. In: Work Organisation, Labour & Globalisation 13 (1), 114-129.

Altenried, M./Bojadžijev, M./Höfler, L./Mezzadra, S./Wallis, M. (Hrsg.) (2017a): Logistische Grenzlandschaften: Das Regime mobiler Arbeit nach dem Sommer der Migration. Münster.

Altenried, M./Bojadžijev, M./Höfler, L./Mezzadra, S./Wallis, M. (2017b): Politiken und Vermittlung mobiler Arbeit – ein Forschungsprojekt. In: Altenried, M. u.a. (Hrsg.): Logistische Grenzlandschaften: Das Regime mobiler Arbeit nach dem Sommer der Migration. Münster, 15-41.

Althusser, L. (2011): Widerspruch und Überdeterminierung: Anmerkungen für eine Untersuchung. In: Althusser, L. (Hrsg.): Für Marx. Berlin, 105-144.

Alvares de Souza Soares, P. (2020): Corona-Ausbruch im Amazon-Versandzentrum. In: manager magazin, 24.4.2020. manager-magazin.de/premium/amazon-corona-ausbruch-im-versandzentrum-winsen-an-der-luhe-a-0222c6c0- (Zugriff 5.5.2020).

Álvarez, S. (2018): Amazon wirft neuwertige Ware auf den Schrott. In: Der Tagesspiegel. tagesspiegel.de/wirtschaft/onlinehandel-amazon-wirft-neuwertige-ware-auf-

den-schrott/22665796.html (Zugriff 24.2.2020).
Amazon (2013): Arbeitsvertrag und Anhänge: Anstellungsvertrag, Datenschutzerklärung, Bewerbungsunterlagen, Schichtplan Q4 2013, Ethik- und Verhaltenskodex im Geschäftsleben, Häufige Fragen und Antworten. Unveröffentlichtes Dokument. Leipzig.
Amazon (2017): Arbeitsvertrag eines Softwareentwicklers. Unveröffentlichtes Dokument.
Amazon (2019): Arbeitsvertrag eines Saisonarbeiters in Winsen. Unveröffentlichtes Dokument.
Amazon (2020a): Apprenticeships. amazon.jobs/de/landing_pages/ausbildung (Zugriff 21.2.2020).
Amazon (2020b): Eine neue Sprache im Logistikzentrum. aboutamazon.de/arbeiten-bei-amazon/mitarbeiter/eine-neue-sprache-im-logistikzentrum (Zugriff 21.2.2020).
Amazon (2020c): Fleißige Helfer zur Weihnachtszeit. aboutamazon.de/arbeiten-bei-amazon/mitarbeiter/flei%C3%9Fige-helfer-zur-weihnachtszeit (Zugriff 5.5.2020).
Amazon (2021a): Amazons Logistiknetzwerk. aboutamazon.de/arbeiten-bei-amazon/amazons-logistiknetzwerk (Zugriff 3.10.2021).
Amazon (2021b): Annual Report 2020. ir.aboutamazon.com/annual-reports/ (Zugriff 16.5.2021).
Amazon Jobs (2020): 2020 – Amazon Versandmitarbeiter (m/w/d) – Winsen (Luhe). amazon.jobs/en/jobs/SF190028273/2020-amazon-versandmitarbeiter-m-w-d-winsen-luhe (Zugriff 3.5.2020).
Amazon Jobs (2021): Amazon Jobs: Find Jobs. amazon.jobs/en/ (Zugriff 3.6.2021).
Amazon Leipzig (2017): Ablehnung der Forderung nach Verhandlungen über einen Tarifvertrag »Gute und gesunde Arbeit« bei Amazon: Unveröffentlichtes Schreiben vom 22.12.2017.
Amazon Patent (2012): Method and System for Anticipatory Package Shipping: United States Patent US 8,615,473 B2. patentimages.storage.googleapis.com/8a/67/ff/299703230243b5/US8615473.pdf (Zugriff 5.6.2020).
Amazon Stories EU (2016): Kulturenvielfalt im Logistikzentrum. youtube.com/watch?v=_eifW8NQK50. (Zugriff 21.2.2020).
Amazon Watchblog (2017): »Make Amazon Pay«: Demonstration gegen Amazon in Berlin am Black Friday. Amazon-Watchblog.de, 24.11.2017. amazon-watchblog.de/kritik/1156-make-amazon-pay-demonstration-berlin-black-friday.html (Zugriff 5.5.2020).
Amazon Workers and Supporters (2018): Stop Treating Us Like Dogs! Workers Organizing Resistance in Poland. In: Alimahomed-Wilson, J./Ness, I. (Hrsg.): Choke Points: Logistics Workers Disrupting the Global Supply Chain. London, 96-109.
Angelovska, N. (2019): Top 5 Online Retailers: »Electronics And Media« Is The Star Of E-Commerce Worldwide. In: Forbes. forbes.com/sites/ninaangelovska/2019/05/20/top-5-online-retailers-electronics-and-media-is-the-star-of-e-commerce-worldwide/#727231e21cd9 (Zugriff 5.5.2020).
Apicella, S. (2015): Allen Grund zu streiken? Subjekte im logistischen Einzelhandel am Beispiel von Amazon in Leipzig. Unveröffentlichte Masterarbeit. Berlin.
Apicella, S. (2016): Amazon in Leipzig: Von den Gründen, (nicht) zu streiken. Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hrsg.) Berlin.

Apicella, S. (2020): Rough Terrains: Wages as Mobilizing Factor in German and Italian Amazon Distribution Centers. In: Sozial.Geschichte Online 27, 81-96.

Apicella, S./Hildebrandt, H. (2019): Ein internationalistisch-linker Projektvorschlag für Europa. In: OXI, 1.7.2019. oxiblog.de/ein-internationalistisch-linker-projekt-vorschlag-fuer-europa/ (Zugriff 5.5.2020).

Apicella, S./Hildebrandt, H. (2019): Divided we stand: reasons for and against strike participation in Amazon's German distribution centres. In: Work Organisation, Labour & Globalisation 13 (1), 172-189.

Apicella, S./del Mestre, L./Neuffer, S. (2020): Saisonarbeit bei Amazon in Winsen an der Luhe. Eine Expertise für die gewerkschaftliche Organisationsarbeit. Unveröffentlicht.

Appelbaum, R./Lichtenstein, N. (2006): A New World of Retail Supremacy: Supply Chains and Workers' Chains in the Age of Wal-Mart. In: International Labor and Working-Class History 70 (1), 106-125.

Appelbaum, R. P. (2008): Giant Transnational Contractors in East Asia: Emergent Trends in Global Supply Chains. In: Competition & Change 12 (1), 69-87.

Aronowitz, S. (1978): Marx, Braverman, and the Logic of Capital. In: Insurgent Sociologist 8 (2-3), 126-146.

Artus, I. (2008a): Prekäre Vergemeinschaftung und verrückte Kämpfe. In: PROKLA Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 38 (150), 27-48.

Artus, I. (2008b): Unternehmenskulturen pro und contra Betriebsrat: Ein interessenstheoretisch fundierter Zusammenhang. In: Benthin, R./Brinkmann, U. (Hrsg.): Unternehmenskultur und Mitbestimmung: Betriebliche Integration zwischen Konsens und Konflikt. Frankfurt am Main, 147-176.

Artus, I. (2013): Precarious Delegates: Irregular Forms of Employee Interest Representation in Germany. In: Industrial Relations Journal 44 (4), 409-424.

Artus, I./Behrens, M./Keller, B. et al. (Hrsg.) (2016a): Developments in German Industrial Relations. Cambridge Scholars Publishing.

Artus, I./Birke, P./Kerber-Clasen, S./Menz, W. (2017): Die aktuellen Kämpfe um Sorge-Arbeit: Zur Einleitung. In: Ders. (Hrsg.): Sorge-Kämpfe: Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg, 7-31.

Artus, I./Kraetsch, C./Röbenack, S. (2016b): Betriebsratsgründungen: Typische Phasen, Varianten und Probleme. In: WSI Mitteilungen, 183-191.

Artus, I./Pflüger, J. (2015): Feminisierung von Arbeitskonflikten: Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 8 (2), 92-108.

Artus, I./Röbenack, S./Kraetsch, C. (2019): Betriebsräte ohne Gewerkschaften? Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Düsseldorf.

Atzeni, M. (2009): Searching for Injustice and Finding Solidarity? A Contribution to the Mobilisation Theory Debate. In: Industrial Relations Journal 40 (1), 5-16.

Atzmüller, R. (2014): Aktivierung der Arbeit im Workfare-Staat: Arbeitsmarktpolitik und Ausbildung nach dem Fordismus. Münster.

Aulenbacher, B. (2009): Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheiten: Perspektiven auf die Krise der Reproduktion und den Wandel von Herrschaft in der postfordistischen Arbeitsgesellschaft. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 2 (2), 61-78.

Aulenbacher, B./Burawoy, M./Dörre, K./Sittel, J. (2016): Öffentliche Soziologie: Wissenschaft im Dialog mit der Gesellschaft. Frankfurt am Main.

Aulenbacher, B./Dammayr, M./Décieux, F. (2015): Prekäre Sorge, Sorgearbeit und Sorgeproteste: Über die Sorglosigkeit des Kapitalismus und eine sorgsame Gesellschaft. In: Völker, S./Amacker, M. (Hrsg.): Prekarisierung: Arbeit, Sorge, Politik. Weinheim/Basel, 59-74.

Badura, B./Ducki, A./Schröder, H. (Hrsg.) (2019): Fehlzeiten-Report 2019: Schwerpunkt: Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen. Berlin/Heidelberg.

Bailey, J. J./McCollough, M. A. (2000) Emotional Labor and the Difficult Customer: Coping Strategies of Service Agents and Organizational Consequences. In: Journal of Professional Services Marketing 20 (2), 51-72.

Balibar, É. (1990): Gibt es einen »Neo-Rassismus«? In: Balibar, É./Wallerstein, I. M. (Hrsg.): Rasse, Klasse, Nation: Ambivalente Identitäten. Hamburg/Berlin, 23-38.

Barfuss, T./Kaindl, C. (Hrsg.) (2007): Subjekte im Neoliberalismus. Marburg.

Barthel, G. (2019): Against the Logistics of Amazon: Challenges to Build Effective Power. In: Transnational Social Strike Platform (Hrsg.): Strike the Giant! Transnational Organization against Amazon. Transnational Social Strike Platform, 64-72.

Barthel, G./Rottenbach, J. (2017): Reelle Subsumtion und Insubordination im Zeitalter der digitalen Maschinerie. Mit-Untersuchung der Streikenden bei Amazon in Leipzig. In: PROKLA Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 47 (2), 249-269.

Basker, E. (2011): Raising the Barcode Scanner: Technology and Productivity in the Retail Sector. economics.missouri.edu/working-papers/2011/wp1101_basker.pdf (Zugriff 5.5.2020).

Baukrowitz, A./Boes, A. (1996): Arbeit in der »Informationsgesellschaft«: Einige Überlegungen aus einer (fast schon) ungewohnten Perspektive. In: Schmiede, R. (Hrsg.): Virtuelle Arbeitswelten: Arbeit, Produktion und Subjekt in der »Informationsgesellschaft«. Berlin, 129-157.

Baumol, W. J. (2012): The Cost Disease: Why Computers Get Cheaper and Health Care Doesn't. New Haven.

BBC (2013): Panorama Amazon: The Truth Behind the Click.

BBK (2020): COVID-19: Übersicht Kritischer Dienstleistungen. Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe, Bonn. bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/Sonstiges/Covid_19_Uebersicht_Kritischer_Dienstleistungen.pdf;jsessionid=3BA6DE81359445139068EA72ED83E646.2_cid509?__blob=publicationFile (Zugriff 3.7.2020).

Beardsmore, R. (2006): International Comparison of Labor Disputes in 2004. In: Labour Market Trends 114 (4), 117-128.

Beck, U. (2007): Was ist Globalisierung? Irrtümer des Globalismus – Antworten auf Globalisierung. Frankfurt am Main.

Becker, J. (2010): Erdbeerpflücker, Spargelstecher, Erntehelfer: Polnische Saisonarbeiter in Deutschland – temporäre Arbeitsmigration im neuen Europa. Berlin.

Behr, D. A. (2013): Landwirtschaft – Migration – Supermärkte: Ausbeutung und Widerstand entlang der Wertschöpfungskette von Obst und Gemüse. Unveröffentlichte Dissertation, Wien.

Behr, M. (2000): Ostdeutsche Arbeitsspartaner. Die politische Meinung. In: Monatszeitschrift zu Fragen der Zeit (369), 27-38.

Behrens, M./Dribbusch, H. (2014): Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung. WSI Mitteilungen 2, 140-148.
Benkhoff, B./Hermet, V. (2007): Zur Verbreitung und Ausgestaltung geringfügiger Beschäftigung im Einzelhandel: Eine explorative Studie aus der Perspektive von Management und Beschäftigten. In: Industrielle Beziehungen 15 (1), 5-31.
Bergvall-Kåreborn, B./Howcroft, D. (2014): Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour. In: New Technology, Work and Employment 29 (3), 213-223.
Bernes, J. (2013): Logistics, Counterlogistics and the Communist Prospect. Endnotes.
Beverungen, A. (2017): Algorithmisches Management. In: Beyes, T. u.a. (Hrsg.): Nach der Revolution: Ein Brevier digitaler Kulturen. Berlin, 52-63.
Bewernitz, T./Dribbusch, H. (2014): »Kein Tag ohne Streik«: Arbeitskampfentwicklung im Dienstleistungssektor. In: WSI Mitteilungen (5), 393-401.
Bibouche, S./Held, J./Merkle, G. (2009): Rechtspopulismus in der Arbeitswelt: Eine Analyse neuerer Studien. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) Düsseldorf.
Birke, P. (2007): Wilde Streiks im Wirtschaftswunder: Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark. Frankfurt am Main.
Birke, P./Bluhm, F. (2019): Arbeitskräfte willkommen. Neue Migration zwischen Grenzregime und Erwerbsarbeit. In: Sozial.Geschichte Online (25), 11-43.
Birke, P./Bluhm, F./Mayer-Ahuja, N./Stieber, T./Mertin, J. (2016–2019): Refugees@ Work. Perspektiven der betrieblichen Integration von Flüchtlingen in Niedersachsen: Forschungsprojekt am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen. sofi-goettingen.de/de/projekte/refugeeswork-perspektiven-der-betrieblichen-integration-von-fluechtlingen-in-niedersachsen/organisation/ (Zugriff 5.5.2020).
Bischoff, J./Detje, R. (1989): Massengesellschaft und Individualität: Krise des »Fordismus« und die Strategie der Linken. Hamburg.
Bluestone, B./Hanna, P./Kuhn, S./Moore, L. (1981): The Retail Revolution: Market Transformation, Investment, and Labor in the Modern Department Store. Boston.
Bock, V. (2016): Ver.di @ Amazon: Aufbau und Aktivierung eines gewerkschaftlichen Kerns. Kassel.
Boels, D. (2016): The Informal Economy: Seasonal Work, Street Selling and Sex Work. Cham.
Boes, A. (2005): Informatisierung, Wissen und der Wandel der Arbeitswelt: Referat zum Studierendenkongress »Wissen als Ware!?« vom 9.-11.6.2005. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München. München.
Boes, A./Baukrowitz, A. (2002): Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie: Erosion oder Innovation der Mitbestimmung? Berlin.
Boes, A./Kämpf, T. (2012): Informatisierung als Produktivkraft: Der informatisierte Produktionsmodus als Basis einer neuen Phase des Kapitalismus. In: Dörre, K. u.a. (Hrsg.): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik. Frankfurt am Main, 316-335.
Boes, A./Kämpf, T./Langes, B./Lühr, T. (2014): Informatisierung und neue Entwicklungstendenzen von Arbeit. Arbeits- und Industriesoziologische Studien 7 (1), 5-23.
Boewe, J./Schulten, J. (2019a): Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten: Labor des Widerstands. Globale Gewerkschaftliche Organisierung im Onlinehandel. Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hrsg.). Berlin.
Boewe, J./Schulten, J. (2019b): Fast sieben Jahre Arbeitskampf. Was hat sich geändert?

Unveröffentlichte Präsentation zur Streikwirksamkeit bei Amazon vom 28.11.2019, Berlin.
Boewe, J./Schulten, J. (2020): Amazon Strikes in Europe: Seven Years of Industrial Action, Challenges, and Strategies. In: Alimahomed-Wilson, J./Reese, E. (Hrsg.): The Cost of Free Shipping: Amazon in the Global Economy. London, 209-224.
Boewe, J./Schulten, J. (2021a): Wo liegt Amazons Grenze? In: Der Freitag, 18.2.2021. freitag.de/autoren/der-freitag/wo-liegt-amazons-grenze (Zugriff 3.7.2021).
Boewe, J./Schulten, J. (2021b): Lagerhäuser und Kurierdienste im gemeinsamen Streik. In: express, 09.4.2021. express-afp.info/wp-content/uploads/2021/04/21_online_BoeweSchulten_InterviewAmazon.pdf (Zugriff 18.05.2021):
Bojadžijev, M. (2012): Die windige Internationale: Rassismus und Kämpfe der Migration. Münster.
Bojadžijev, M./Römhild, R. (2014): Was kommt nach dem »transnational turn«? Perspektiven für eine kritische Migrationsforschung. In: Labor Migration (Hrsg.): Vom Rand ins Zentrum: Perspektiven einer kritischen Migrationsforschung. Berlin, 10-24.
Boldt, F. (2019): Rechte Hetze aufgedeckt: In diesem Video ziehen keine »1000 Afrikaner« nach Ashausen. In: Hamburger Morgenpost. mopo.de/im-norden/niedersachsen/rechte-hetze-aufgedeckt-in-diesem-video-ziehen-keine--1000-afrikaner--nach-ashausen-32853258 (Zugriff 5.5.2020).
Boltanski, L./Chiapello, È. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.
Bonacich, E./Hardie, K. (2006): Wal-Mart and the Logistics Revolution. In: Lichtenstein, N. (Hrsg.): Wal-Mart: The Face of Twenty-First-Century Capitalism. New York, 163-187.
Bonacich, E./Wilson, J. B. (2008): Getting the Goods: Ports, Labor and the Logistics Revolution. Ithaca, NY.
Böhm, S./Lücking, S. (2006): Orientierungsmuster des Managements in betriebsratslosen Betrieben: Zwischen Willkürherrschaft und Human Ressource Management. In: Artus, I. u.a. (Hrsg.): Betriebe ohne Betriebsrat: Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt a. M., 107-139.
Börse (2020): Größte Unternehmen in Deutschland. Basierend auf Umsätzen von 2018. boerse.de/wissen/groesste-unternehmen-deutschland (Zugriff 14.2.2020).
Börse (2021): Amazon Aktie. boerse.de/historische-kurse/Amazon-Aktie/US0231351067 (Zugriff 3.7.2021).
Bortz, J./Döring, N./Bortz-Döring (2005): Forschungsmethoden und Evaluation: Für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg.
Briesen, D. (2001): Warenhaus, Massenkonsum und Sozialmoral: Zur Geschichte der Konsumkritik im 20. Jahrhundert. Frankfurt am Main/New York.
Briken, K./Newsome, K./Taylor, P. (2016): Work Organisation, Management Control and Working Time in Retail Fulfillment Centres: Paper presented at the 34th International Labour Process Conference Berlin, 3.-5. April 2016.
Briken, K./Taylor, P. (2018): Fulfilling the »British Way«: Beyond Constrained Choice – Amazon Workers' Lived Experiences of Workfare. In: Industrial Relations Journal 49 (4-5), 438-458.
Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S./Kraemer, K./Speidel, F. (2006): Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Bonn.

Brinkmann, U./Nachtwey, O. (2010): Krise und strategische Neuorientierung der Gewerkschaften. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (13-14), 21-29.
Bröckling, U. (2016): Das unternehmerische Selbst: Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main.
Bromley, R. D. F./Thomas, C. J. (1993): The Retail Revolution, the Carless Shopper and Disadvantage. In: Transactions of the Institute of British Geographers 18 (2), 222.
Bronfenbrenner, K. (2009): No Holds Barred: The Intensification of Employer Opposition to Organizing. Economic Policy Institute, Washington DC.
Brown, B. (2014): Will Work For Free: The Biopolitics of Unwaged Digital Labour. In: tripleC 12 (2), 694–712.
Bruder, J. (2018): Nomadland: Surviving America in the Twenty-First Century. New York.
Brussig, M./Dittmar, V./Knuth, M. (2010): Migrantinnen im SGB II: Aktivierung wider Willen? In: Jaehrling, K./Rudolph, C. (Hrsg.): Grundsicherung und Geschlecht: Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von Hartz IV. Münster, 164-179.
Brynjolfsson, E./McAfee, A./Henzler, H. A. (2018): The Second Machine Age: Wie die nächste digitale Revolution unser aller Leben verändern wird. Kulmbach.
Buchenberg, W. (2019): Entfremdung. marx-forum.de/marx-lexikon/lexikon_e/entfremdung.html (Zugriff 5.5.2020).
Bühl, A./Zöfel, P. (2005): SPSS 12: Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows. München.
Bundesagentur für Arbeit (2010): Methodenbericht: Umstellung der Statistik der gemeldeten Arbeitsstellen. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg. statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Arbeitsmarktstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Umstellung-der-Statistik-der-gemeldeten-Arbeitsstellen.pdf (Zugriff 25.2.2020).
Bundesagentur für Arbeit (2020): Saisonbeschäftigung. arbeitsagentur.de/saisonbeschaeftigung (Zugriff 25.2.2020).
Burawoy, M. (1979): Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism. Chicago.
Burmeister, K. (2019): Umkämpfte Arbeit in der Automobil-Industrie. In: PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 49 (195), 277-294.
Butollo, F./Engel, T./Füchtenkötter, M./Koepp, R./Ottaiano, M. (2018): Wie stabil ist der digitale Taylorismus? Störungsbehebung, Prozessverbesserungen und Beschäftigungssystem bei einem Unternehmen des Online-Versandhandels. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 11 (2), 143-159.
Butterwegge, C. (2018): Hartz IV und die Folgen: Auf dem Weg in eine andere Republik? Weinheim/Basel.
Buttigieg, D. M./Deery, S. J./Iverson, R. D. (2008): Union Mobilization: A Consideration of the Factors Affecting the Willingness of Union Members to Take Industrial Action. In: British Journal of Industrial Relations 46 (2), 248-267.
Campbell-Kelly, M./Garcia-Swartz, D. D. (2015): From Mainframes to Smartphones: A History of the International Computer Industry. Cambridge/Massachusetts.
Candeias, M. (2007): Konjunkturen des Neoliberalismus. In: Barfuss, T./Kaindl, C. (Hrsg.): Subjekte im Neoliberalismus. Marburg, 9-17.
Capecchi, V. (1989): The Informal Economy and the Development of Flexible Specialization In Emilia-Romagna. In: Portes, A. u.a. (Hrsg.): The Informal Economy: Stud-

ies in Advanced and Less Developed Countries. Baltimore/London, 189-215.
Carstensen, L./Heimeshoff, L.-M./Riedner, L. (2018): Der Zwang zur Arbeit: Verwertungslogiken in den umkämpften Regimen der Anwerbe-, Flucht- und EU-Migration. In: Sozial.Geschichte Online 23, 235-269.
Castells, M. (1996): The Rise of Network Society: The Information Age: Economy, Society, and Culture. Oxford.
Castles, S. (2011): Migration, Crisis, and the Global Labour Market. In: Globalizations 8 (3), 311-324.
Cattero, B. (2018): Amazon in action: Oder: Wo liegt das Neue in der digitalen Technologie? In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 11 (2), 107-123.
Cattero, B./D'Onofrio, M. (2018): Organizing and Collective Bargaining in the Digitized »Tertiary Factories« of Amazon: A Comparison Between Germany and Italy. In: Ales, E. u.a. (Hrsg.): Working in Digital and Smart Organizations. Cham, 141-164.
CCOO, CGIL & CGL (2018): Request to the Central Management to Initiate the Negotiations for the Establishment of a European Works Council in the Company Amazon Europe, Rom. fsc.ccoo.es/45d5776a568ef00c255b335856750b92000050.pdf (Zugriff 3.6.2020).
Cho, Y.-N./Rutherford, B. N./Park, J. (2013): Emotional labor's impact in a retail environment. In: Journal of Business Research 66 (11), 2338-2345.
Cochoy, F. (2016): On the Origins of Self-Service. London/New York.
Cohen, A. (1992): Attitudinal Militancy and Propensity to Strike Among Unionized Engineers and X-Ray Technicians. In: Human Relations 45 (12), 1333-1366.
Conti, N. (2020): Corona Hotspot Amazon. taz.de/Infektionen-beim-Versandhaendler/!5735321/ (Zugriff 3.7.2021).
Coopey, R./O'Connell, S./Porter, D. (2005): Mail Order Retailing in Britain: A Business and Social History. Oxford/New York.
Cowen, D. (2014): The Deadly Life of Logistics: Mapping Violence in Global Trade. Minneapolis.
Cregan, C. (2013): Does Workplace Industrial Action Increase Trade Union Membership? An Exchange Relationship Approach to Union Joining and Leaving Behaviour. In: The International Journal of Human Resource Management 24 (17), 3363-3377.
Cuppini, N./Frapporti, M./Pirone, M. (2015): Logistics Struggles in the Po Valley: Territorial Transformations and Processes of Antagonistic Subjectivation. In: The South Atlantic Quarterly 114 (1), 119-134.
Curcio, A. (2014): Arbeitskämpfe in der italienischen Logistikbranche: Gedanken zur Klassenneuzusammensetzung und zur Neubestimmung des Streiks. In: Sozial.Geschichte Online (13), 41-67.
Curran, T./Hill, A. P. (2017): Perfectionism Is Increasing Over Time: A Meta-Analysis of Birth Cohort Differences From 1989 to 2016. In: Psychological bulletin 145 (4), 410-429.
Damm, C. (2018): Amazon-Deutschlandchef Ralf Kleber im Interview: »Es braucht keinen Tarifvertrag, um ein guter Arbeitgeber zu sein«. In: Business Insider. businessinsider.de/wirtschaft/amazon-deutschlandchef-ralf-kleber-im-interview-es-braucht-keinen-tarifvertrag-um-ein-guter-arbeitgeber-zu-sein-2018-12/ (Zugriff 20.4.2020).
Dannemann, R. (2008): Klassenbewusstsein. In: HKWM (Hrsg.): Historisch Kritisches Wörterbuch des Marxismus 7/I. Berlin/Hamburg, 792-802.

Day, M. (2020): »Amazon Is a Breeding Ground«: An Interview with Christian Smalls. In: Jacobin. jacobinmag.com/2020/03/amazon-warehouse-staten-island-strike-coronavirus (Zugriff 5.5.2020).
DCH1 Amazonians United (2020): Amazonians United Wins PTO for all Amazon Workers. medium.com/@dch1united/amazonians-united-wins-pto-for-all-amazon-workers-f17e6ffbb192 (Zugriff 5.5.2020).
Decker, O./Brähler, E. (Hrsg.) (2018): Flucht ins Autoritäre: Rechtsextreme Dynamiken in der Mitte der Gesellschaft. Gießen.
Decker, O./Kiess, J./Brähler, E. (Hrsg.) (2016): Die enthemmte Mitte: Autoritäre und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. Gießen.
Delfanti, A. (2019): Machinic Dispossession and Augmented Despotism: Digital Work in an Amazon Warehouse. In: New Media & Society 2 (29), 1-17.
Demirović, A. (2007): Politische Gesellschaft – zivile Gesellschaft: Zur Theorie des integralen Staates bei Antonio Gramsci. In: Buckel, S./Fischer-Lescano, A. (Hrsg.): Hegemonie gepanzert mit Zwang: Zivilgesellschaft und Politik im Staatsverständnis Antonio Gramscis. Baden-Baden, 21-41.
Demirović, A./Bojadžijev, M. (Hrsg.) (2002): Konjunkturen des Rassismus. Münster.
Deppe, F. (1971): Das Bewußtsein der Arbeiter: Studien zur politischen Soziologie des Arbeiterbewußtseins. Köln.
Deppe-Wolfinger, H. (1972): Arbeiterjugend: Bewußtsein und politische Bildung. Frankfurt am Main.
Destatis (2019a): Jede vierte Person in Deutschland hatte 2018 einen Migrationshintergrund: Pressemitteilung Nr. 314. destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/08/PD19_314_12511.html (Zugriff 5.5.2020).
Destatis (2019b): Statistisches Jahrbuch 2019: Kapitel 14: Verdienste und Arbeitskosten, 387-404. destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/jb-verdienste-arbeitskosten.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff 25.2.2020).
Destatis (2019c): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen: Inlandsproduktberechnung. Detaillierte Jahresergebnisse 18. destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/Publikationen/Downloads-Inlandsprodukt/inlandsprodukt-vorlaeufig-pdf-2180140.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff 5.4.2020).
Destatis (2020): Statistiken im Handel und Gastgewerbe. Wiesbaden. www-idev.destatis.de/idev/doc/Infodok_Handel_Gastgewerbe.pdf (Zugriff 5.5.2020).
Destatis (2021): Wirtschaftliche Auswirkungen. Statistiken mit Bezug zu Covid-19: Einzelhandel. destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Corona/Wirtschaft/kontextinformationen-wirtschaft.html#einzelhandel (Zugriff 3.4.2021).
Deutsch, T. (2010): Exploring New Insights Into Retail History. In: Journal of Historical Research in Marketing 2 (1), 130-138.
Deutscher Bundestag (2006): Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Bericht 2006 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (ohne Grundsicherung für Arbeitsuchende). Langfassung. bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/f356-hartz-bericht-langfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff 25.2.2020).
Deutscher Bundestag (2019): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage

der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE – Drucksache 19/9791: Arbeitsbedingungen und Entlohnung im Einzelhandel. Drucksache 19/10575. dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/105/1910575.pdf (Zugriff 24.2.2020).

Die Rheinpfalz (2019): Amazon Frankenthal: Betriebsrat soll noch in diesem Jahr gewählt werden, 28.6.2019. rheinpfalz.de/lokal/frankenthal/artikel/amazon-frankenthal-betriebsrat-soll-noch-in-diesem-jahr-gewaehlt-werden/ (Zugriff 5.4.2020).

Dierig, C./Gassmann, M. (2020): Amazon sieht sich offiziell als Händler – nur bei Löhnen nicht. In: Welt, 31.1.2020. welt.de/wirtschaft/article205483859/Amazon-Onlinehaendler-wird-Mitglied-im-Handelsverband-Deutschland-HDE.html?fbclid=IwAR3bB2E2fxojO-zOfTldngNFEnZnPfG26nJ1gLUlt7G-K8NP5OJQQ0H0VL4s (Zugriff 5.4.2020).

Dieterle, B. (2019): Dynamic Pricing: Ahnungslose Kunden zahlen drauf. In: SWR. swrfernsehen.de/marktcheck/Schwankende-Online-Preise-Dynamic-pricing-ahnungslose-Kunden-zahlen-drauf,dynamic-pricing-preis-findung-100.html (Zugriff 24.2.2020).

Dietrich, A.-K. (2017): Organizing als Strategie zur Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht. Eine Untersuchung der ver.di-Kampagne bei Amazon. In: Berliner Journal für Soziologie (27), 243-269.

Dietz, B. (2004): Gibt es eine Alternative? Zur Beschäftigung polnischer Saisonarbeitnehmer in Deutschland. Osteuropa-Institut, München.

Dixon, M./Roscigno, V. J. (2003): Status, Networks, and Social Movement Participation: The Case of Striking Workers. In: American Journal of Sociology 108 (6), 1292-1327.

Dixon, M./Roscigno, V. J./Hodson, R. (2004) Unions, Solidarity, and Striking. In: Social Forces 83 (1), 3-33.

Dolata, U. (2015): Volatile Monopole. Konzentration, Konkurrenz und Innovationsstrategien der Internetkonzerne. In: Berliner Journal für Soziologie 24 (4), 505-529.

Dörre, K. (2008): Klassenbewusstsein. In: HKWM (Hrsg.): Historisch Kritisches Wörterbuch des Marxismus 7/I. Berlin/Hamburg, 787-792.

Dörre, K. (2012a): Landnahme. In: HKWM (Hrsg.): Historisch-Kritisches Wörterbuch des Marxismus 8/I. Berlin/Hamburg, 664-687.

Dörre, K. (2012b): Prekäre Arbeit und gesellschaftliche Integration – Empirische Befunde und integrationstheoretische Schlussfolgerungen. In: Heitmeyer, W. (Hrsg.): Desintegrationsdynamiken: Integrationsmechanismen auf dem Prüfstand. Wiesbaden, 29-55.

Dörre, K. (2016): Die neue Konfliktformation: Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. In: Industrielle Beziehungen 23 (2), 348-365.

Dörre, K. (2018): Die Bundesrepublik – eine demobilisierte Klassengesellschaft? Vortrag, Dortmund.

Dörre, K./Bose, S./Lütten, J./Köster, J. (2018): Arbeiterbewegung von rechts? Motive und Grenzen einer imaginären Revolte. In: Berliner Journal für Soziologie 28 (1-2), 55-89.

Dörre, K./Goes, T./Schmalz, S./Thiel, M. (2016): Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West. Frankfurt am Main.

Dörre, K./Happ, A./Matuschek, I. (2013a): Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen: Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrie-

ben. Hamburg.
Dörre, K./Scherschel, K./Booth, M./Haubner, T./Marquardsen, K./Schierhorn, K. (2013b): Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt am Main.
DPA (2019): 25 Jahre Amazon: Bezos' Werk und Luxemburgs Beitrag. In: Luxemburger Wort, 5.12.2019. wort.lu/de/business/25-jahre-amazon-bezos-werk-und-luxemburgs-beitrag-5d1e11f7da2cc1784e347484#wort-comments (Zugriff 5.5.2020).
Dresing, T./Pehl, T. (2015): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. Marburg.
Dribbusch, H. (2003): Gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung im Dienstleistungssektor: Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel. Berlin.
Dribbusch, H. (2007): Industrial Action in a Low-Strike Country: Strikes in Germany 1968-2005. In: van der Velden, S. u.a. (Hrsg.): Strikes Around the World: Case-Studies of 15 Countries. Amsterdam, 267-297.
Dribbusch, H. (2017): Arbeitskämpfe in schwierigen Zeiten: Zur Streikentwicklung im Dienstleistungsbereich. In: Artus, I. (Hrsg.): Sorge-Kämpfe: Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg, 301-331.
Dribbusch, H. (2019): WSI-Arbeitskampfbilanz 2018: Deutlicher Anstieg des Arbeitskampfvolumens 3. Hans-Böckler-Stiftung.
Dribbusch, H./Birke, P. (2012): Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland: Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Berlin.
Du Gay, P. (2004): Self-Service: Retail, Shopping and Personhood. In: Consumption Markets & Culture 7 (2), 149-163.
Dubet, F. (2008): Ungerechtigkeiten: Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. Hamburg.
Dubiel, H. (1986): Autonomie oder Anomie. Zum Streit über den nachliberalen Sozialcharakter. In: Soziale Welt, Sonderband 4, Die Moderne – Kontinuitäten und Zusammenbrüche, 263-281.
Dück, J. (2018): Feministische Klassenpolitiken in Kämpfen um soziale Reproduktion: Zu den Auseinandersetzungen an der Berliner Charité für mehr Personal im Krankenhaus. In: sub\urban. zeitschrift für kritische stadtforschung 6 (1), 129-140.
ecommerce magazin (2019): Ein Rückblick auf den Versandhandel: Vom 1.000 Seiten-Katalog zur Online-Bestellung. ecommerce magazin. e-commerce-magazin.de/ein-rueckblick-auf-den-versandhandel-vom-1-000-seiten-katalog-zur-online-bestellung/ (Zugriff 24.2.2020).
Edelhoff, J./Friedrich, S./Grill, Markus/Jolmes, Johannes (2021): Amazon verbietet Mitarbeitern FFP2-Masken. In: NDR Panorama, 22.4.2021. daserste.ndr.de/panorama/archiv/2021/Amazon-verbietet-Mitarbeitern-FFP2-Masken,masken248.html (Zugriff 18.5.2021).
EHI Retail Institute (2019): Top 100 umsatzstärkste Onlineshops in Deutschland. ehi.org/de/top-100-umsatzstaerkste-onlineshops-in-deutschland/ (Zugriff 20.2.2020).
Ellguth, P. (2018): Die betriebliche Mitbestimmung verliert an Boden. IAB-Forum. iab-forum.de/die-betriebliche-mitbestimmung-verliert-an-boden/?pdf=7871 (Zugriff 24.2.2020).
Ellguth, P./Kohaut, S. (2019): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Er-

gebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018. In: WSI Mitteilungen 72 (4), 290-297.
Europäische Föderation der Gewerkschaften Lebensmittel, Landwirtschaft und Tourismus (EFFAT) (2014): Die Situation der Saisonarbeiter in der Europäischen Landwirtschaft verbessern: Die Europäische Saisonarbeiter Richtlinie. ziladoc.com/download/die-europische-saisonarbeiter-richtlinie_pdf (Zugriff 5.5.2020).
Europäische Kommission (2014): Memo: Commissioner Malmström Welcomes European Parliament Vote on Migrant Seasonal Workers, Brüssel. reguvis.de/fileadmin/Betrifft-Recht/Dokumente/externe%20dokumente/MEMO-14-82_EN.pdf (Zugriff 5.5.2020).
Europäische Kommission (2020): Konsultationspapier: Erste Phase der Konsultation der Sozialpartner gemäß Artikel 154 AEUV zu einer möglichen Maßnahme zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit gerechten Mindestlöhnen. Brüssel. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22222&langId=de (Zugriff 4.5.2020).
Europäische Union (2014): Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014: Über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer. Brüssel, 375-390.
Europäisches Bürger:innenforum (Hrsg.) (2004): Bittere Ernte – die moderne Sklaverei in der industriellen Landwirtschaft Europas. Basel.
Eurostat (2020a): Durchschnittlicher Stundenverdienst nach Geschlecht, Wirtschaftszweig und Tarifvertrag: Datensatz [earn_ses14_12]. appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses14_12&lang=de (Zugriff 6.3.2020).
Eurostat (2020b): Durchschnittliches und Median-Einkommen nach Alter und Geschlecht: EU-SILC und ECHP Erhebungen (2010-2019). Datensatz [ilc_di03]. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di03&lang=de (Zugriff 5.5.2020).
Eurostat (2020c): Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung: Stundenverdienste. Datensatz [earn_ses_hourly]. appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses_hourly&lang=de (Zugriff 5.5.2020).
Eurostat (2021): Bevölkerung am 1. Januar nach Alter und Geschlecht (2010-2020). appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_pjan&lang=de (Zugriff 3.6.2021).
Eversberg, D./Thiel, M. (2017): Normalisierte Prekarität und kollektive Solidarität. Eine junge Beschäftigtengeneration entdeckt die Interessenvertretung wieder. In: Berliner Debatte Initial 28 (3), 58-72.
Fauser, M. (2016): Migration und Arbeit: Forschungsüberblick zu den Aspekten von Einwanderung, Arbeitsmarktintegration und Partizipation. Expertise für die Kommission »Arbeit der Zukunft«. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Düsseldorf.
Federici, S. (2015): Aufstand aus der Küche: Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution. Münster.
Feliz Leon, L./Brewer, J. (2021): Inside the Alabama Amazon Union Drive: An Interview with the Lead Organizer . In: Labournotes, 17. April 2021. labornotes.org/2021/04/inside-alabama-amazon-union-drive-interview-lead-organizer (22.6.2021).
Fiałkowska, K./Piechowska, M. (2016): New Way, Old Pattern: Seasonal Migration From Poland to Germany. In: Abor 192 (777).

Fichter, M./Kreis, J./Pollach, G./Stöss, R./Zeuner, B. (Hrsg.) (2005): Gewerkschaften und Rechtsextremismus. Berlin.

Fishman, C. (2006): The Wal-Mart effect: How the worldś most powerful company really works – and how its transforming the American economy. New York.

Foltin, Robert (2008): Reelle Subsumption des Lebens unter das Kapital. In: Grundrisse, 25.3.2008.

Forbes (2020): Forbes Publishes 34th Annual List Of Global Billionaires: Press Release. In: Forbes. forbes.com/sites/forbespr/2020/04/07/forbes-publishes-34th-annual-list-of-global-billionaires/#2adb7aad3edf (Zugriff 4.5.2020).

Forbes (2021): GLOBAL 2000. How The World's Biggest Public Companies Endured The Pandemic. Auf: forbes.com/lists/global2000/#2ee5e6855ac0 (Zugriff: 16.5.2021).

Foucault, M. (2006): Die Geburt der Biopolitik: Geschichte der Gouvernementalität II. Frankfurt am Main.

Franzosi, R. (1994): The puzzle of strikes: Class and state strategies in postwar Italy. Cambridge.

Frey, F. (2014): Die Auswirkungen der Hartz-Reformen auf die Arbeitsverhältnisse im Einzelhandel. Unveröffentlichte Bachelorarbeit. Berlin.

Fuchs, C. (2012): Dallas Smythe Today – The Audience Commodity, the Digital Labour Debate, Marxist Political Economy and Critical Theory. Prolegomena to a Digital Labour Theory of Value. In: tripleC 10 (2), 692-740.

Fuchs, C. (2018): Universal Alienation, Formal and Real Subsumption of Society under Capital, Ongoing Primitive Accumulation by Dispossession: Reflections on the Marx@200-Contributions by David Harvey and Michael Hardt/Toni Negri. In: tripleC 16 (2), 454-467.

Fuest, B. (2019): Der Amazon-Algorithmus lässt jeden Streik wirkungslos verpuffen. In: Welt. welt.de/wirtschaft/article204657962/Wie-der-Amazon-Algorithmus-die-Wirkung-des-Ver-di-Streiks-verpuffen-laesst.html (Zugriff 2.26.2020).

Gajewska, K./Niesyto, J. (2009): Organising Campaigns as »Revitaliser« for Trade Unions? The Example of the Lidl Campaign. In: Industrial Relations Journal 40 (2), 156-171.

Gallagher, D. G./Strauss, G. (1991): Union Membership Attitudes and Participation. In: IRLE Working Paper (29-91).

Ganz, M. (2000): Resources and Resourcefulness: Strategic Capacity in the Unionization of California Agriculture, 1959–1966. In: American Journal of Sociology 105 (4), 1003-1062.

Ganz, M. (2009): Why David Sometimes Wins: Leadership, Organization, and Strategy in the California Farm Worker Movement. Oxford/New York.

Gassmann, M. (2020): »Wir zwingen niemanden, mit uns zu arbeiten«. In: Welt, 16.1.2020. welt.de/wirtschaft/article204976598/Amazon-Deutschlandchef-Ralf-Kleber-Wir-zahlen-ordentliche-Gehaelter-Darauf-sind-wir-stolz.html (Zugriff 5.5.2020).

Gassmann, M./Leubacher, M. (2014): Der riskante Ver.di-Kurs gegenüber Amazon. In: Welt. welt.de/wirtschaft/article123711800/Der-riskante-Ver-di-Kurs-gegenueber-Amazon.html (Zugriff 24.2.2020).

Geißler, H. (2014): Saisonarbeit. Leipzig.

Gereffi, G. (1994): The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How

U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks. In: Gereffi, G./Korzeniewicz, M. (Hrsg.): Commodity Chains and Global Capitalism. Westport/Conn, 1-14.

GfK (2017): Kaufkraft der Europäer steigt nominal um 1,9%: Pressemitteilung, 7.11.2017. gfk.com/de/insights/press-release/kaufkraft-europa-2017/ (Zugriff 4.5.2020).

Glaubitz, J. (2011): Auf allen Kanälen: Handel 2020: Fakten, Trends, Potentiale. Eine Analyse zur Entwicklung im deutschen Einzelhandel. Düsseldorf.

Glaubitz, J. (2016): Der deutsche Einzelhandel: Unveröffentlichtes Dokument. ver.di (Hrsg.), Berlin.

Glaubitz, J. (2017): Verdrängungswettbewerb im Einzelhandel: Zwischen Preiskrieg, Tarifflucht und Altersarmut. ver.di Bundesvorstand (Hrsg.), Düsseldorf.

Glaubitz, J. (2018): Verdrängungswettbewerb im deutschen Einzelhandel: Auf dem Rücken der Beschäftigten. In: WSI Mitteilungen (2), 150-154.

Glock, B. (2006): Stadtpolitik in schrumpfenden Städten: Duisburg und Leipzig im Vergleich. Wiesbaden.

GMB Union (2018): 100s of Amazon Ambulance Callouts. GMB, 1.6.2018. gmb.org.uk/news/100s-amazon-ambulance-callouts (Zugriff 9.3.2020).

Goes, T. (2014): Solidaritäts- und Mobilisierungspotenziale bei prekarisierten Beschäftigten im Großhandel. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 7 (2), 41-55.

Goes, T. (2015): Zwischen Disziplinierung und Gegenwehr: Wie Prekarisierung sich auf Beschäftigte im Großhandel auswirkt. Frankfurt am Main.

Goes, T./Schmalz, S./Thiel, M./Dörre, K. (Hrsg.) (2015): Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland. Otto-Brenner-Stiftung (Hrsg.), Frankfurt am Main.

Goldbecher, F. (2019): Betriebsratschef von Amazon Leipzig: »Streikende werden häufiger gekündigt«. In: Leipziger Volkszeitung. lvz.de/Nachrichten/Wirtschaft/Betriebsratschef-von-Amazon-Leipzig-spricht-ueber-sechs-Jahre-Streik-bei-Amazon (Zugriff 9.3.2020).

Golumbia, David (2015). The Amazonization of Everything. Amazon's Success Lies in Worker Exploitation and Intrusions into Consumers' Private Lives. In: Jacobin vom 8.5.2015. Online verfügbar unter jacobinmag.com/2015/08/amazon-google-facebook-privacy-bezos/ (abgerufen am 14.3.2017).

Goodman, J. D. (2019): Amazon Pulls Out of Planned New York City Headquarters. In: The New York Times, 14.2.2019. nytimes.com/2019/02/14/nyregion/amazon-hq2-queens.html (Zugriff 4.5.2020).

Gruninger-Hermann, C. (1996): Multimedia und andere Informations- und Kommunikationstechnologien im Handel: Einsatz, Verbreitung, Konsequenzen. In: Mitteilungen des Instituts für Handelsforschung an der Universität zu Köln 48 (7), 98-101.

Gruppe Blauer Montag (2020): Vom Notstand der Arbeitsgesellschaft. Vorveröffentlichung. In: Sozial.Geschichte Online (27), 1-24.

Guillot, L. (2020): »This is crazy«: Rage boils over at Amazon sites over coronavirus risks. politico.eu/article/coronavirus-amazon-employees-rage/ (Zugriff 7.3.2021).

Gumbrell-McCormick, R./Hyman, R. (2013): Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices. Oxford.

Gundtoft, L./Holtgrewe, U. (2000). Call-Center – Rationalisierung im Dilemma. In: Brose, H.-G. (Hrsg.): Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt am Main/New York, 173-203.

Hamidian, K./Kraijo, C. (2013): DigITalisierung – Status quo. In: Keuper, F. (Hrsg.): Digitalisierung und Innovation: Planung, Entstehung, Entwicklungsperspektiven. Wiesbaden, 1-23.
Hamilton, I. A./Moynihan, R. (2020): Amazon Warehouse Workers in Italy are Striking in Outrage at the Firm's Response to 2 Staff Contracting Coronavirus. In: Business Insider, 17.3.2020. businessinsider.com/amazon-workers-strike-coronavirus-2020-3?r=DE&IR=T (Zugriff 5.5.2020).
Handelsverband Deutschland (HDE) (2019): Online Monitor 2019. einzelhandel.de/index.php?option=com_attachments&task=download&id=10168 (Zugriff 17.7.2019).
Hardt, M./Negri, A. (2003): Empire: Die neue Weltordnung. Frankfurt am Main.
Hardt, M./Negri, A. (2004): Multitude: Krieg und Demokratie im Empire. Frankfurt am Main.
Hardt, M./Negri, T. (2018): The Powers of the Exploited and the Social Ontology of Praxis. In: tripleC 16 (2), 415-423.
Harman, C. (2002): A People's History of the World. London/Chicago/Sydney.
Harney, S./Moten, F. (2013): The Undercommons: Fugitive Planning & Black Study. Wivenhoe.
Hartz, P. (1996): Das atmende Unternehmen: Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden. Frankfurt am Main/New York.
Harvey, D. (1996): The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change. Oxford.
Harvey, D. (2006): The Limits to Capital. London.
Harvey, D. (2011): A Brief History of Neoliberalism. Oxford.
Harvey, D. (2018): Universal Alienation. In: tripleC 16 (2), 424-439.
Hassel, A./Schiller, C. (2010): Der Fall Hartz IV: Wie es zur Agenda 2010 kam und wie es weitergeht. Frankfurt am Main.
Haubner, T. (2013): Die Landnahme des Sozialen. postwachstum.de/die-landnahme-des-sozialen-20130303 (Zugriff 30.10.2017).
Haug, W. F. (2011): Die Vier-in-einem-Perspektive als Leitfaden für Politik. In: Das Argument (291), 241-250.
Haug, W. F. (2003): High-Tech-Kapitalismus: Analysen zu Produktionsweise, Arbeit, Sexualität, Krieg und Hegemonie. Hamburg.
Head, S. (2003): The New Ruthless Economy: Work and Power in the Digital Age. Oxford.
Heide, D./Hofer, J./Kapalschinski, C./Kolf, F./Weishaupt, G. (2018): So mächtig ist Amazon in Deutschland. In: Handelsblatt. handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/e-commerce-so-maechtig-ist-amazon-in-deutschland/23578310.html?ticket=ST-5439209-6ZpvyaWDLO7yyVC1aT7S-ap3 (Zugriff 20.2.2020).
Heitmeyer, W. (2017): Autoritäre Versuchungen: Signaturen der Bedrohung I. Berlin.
Herbert, U. (2001): Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland: Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Flüchtlinge. München.
Herkommer, S. (1999): Formelle/reelle Subsumtion. In: HKWM (Hrsg.): Historisch Kritisches Wörterbuch des Marxismus 4. Berlin/Hamburg, 680-687.
Hess, S. (2006): The Demand for Seasonal Farm Labor from Central- and Eastern European Countries in German Agriculture: Manuscript MES 05 003. In: Agricultural Engineering International: the CIGR Ejournal 8 (3).
Hess, S./Cramon-Taubadel, S. von/Zschache, U./Theuvsen, L./Kleinschmit, D. (2012):

Explaining the Puzzling Persistence of Restrictions on Seasonal Farm Labour in Germany. In: European Review of Agricultural Economics 39 (4), 707-728.
Hess, S./Kasparek, B. (Hrsg.) (2012): Diskurse, Praktiken, Institutionen in Europa. Berlin.
Heuzeroth, T. (2019): Warum Amazons Lieferdrohne in Deutschland noch nicht fliegen darf. In: Welt. welt.de/wirtschaft/webwelt/article194892831/Amazon-Prime-Air-Lieferdrohne-darf-in-Deutschland-nicht-fliegen.html (Zugriff 24.2.2020).
Hildebrandt, H./Apicella, S. (2019): Migration, ein europaweites ALG II, Commons und Mimesis: Ein Vorschlag zur Güte. In: Luxemburg – Gesellschaftsanalyse und linke Praxis.
Hilmer, R./Kohlrausch, B./Müller-Hilmer, R./Gagné, J. (2017): Einstellung und soziale Lebenslage: Eine Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Düsseldorf.
Hinke, R. (2008): »Eastanizing«: Gewerkschaftliche Herausforderung Ostdeutschland. In: PROKLA Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 38 (1), 113-128.
Hinz, L. (2012): Minijobs im Einzelhandel. In: WSI Mitteilungen (1), 58-60.
Hirsch, J./Roth, R. (1986): Das neue Gesicht des Kapitalismus: Vom Fordismus zum Postfordismus. Hamburg.
Hochschild, A. R. (1983): The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Berkeley.
Höhne, J./Schulze Buschoff, K. (2015): Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland.: Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen. In: WSI Mitteilungen (5), 345-354.
Holst, G./Scheier, F. (2019): Branchenanalyse Handel: Perspektiven und Ansatzpunkte einer arbeitsorientierten Branchenstrategie. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Düsseldorf.
Holtgrewe, U./Kerst, C. (2002): Call Center: Die Institutionalisierung von Flexibilität. In: Industrielle Beziehungen 9 (2), 186-208.
Hoopes, J. (2006): Growth Through Knowledge: Wal-Mart, High Technology, and the Ever Less Visible Hand of the Manager. In: Lichtenstein, N. (Hrsg.): Wal-Mart: The Face of Twenty-First-Century Capitalism. New York, 83-104.
Horev, R. (2018): Style-based GANs – Generating and Tuning Realistic Artificial Faces. lyrn.ai/2018/12/26/a-style-based-generator-architecture-for-generative-adversarial-networks/ (Zugriff 20.2.2020).
Horkheimer, M./Fromm, E./Marcuse, H./Mayer, H./Wittfogel, K./Honigsheim, P. (2005): Studien über Autorität und Familie: Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialforschung. Wiesbaden.
Hunter, J. S. (2018): Krieg um die Pakete: Warum Amazon von der Deutschen Post abhängig ist. In: Business Insider. businessinsider.de/wirtschaft/krieg-um-die-pakete-warum-amazon-von-der-deutschen-post-abhaengig-ist-2018-5/ (Zugriff 4.5.2020).
Hürtgen, S. (2017): Stammbeschäftigte und Prekäre: Die Konstruktion von Nichtzugehörigkeit als Verteidigung arbeitsbezogener Normalitätsvorstellungen und Legitimationsressourcen. Beitrag zur Veranstaltung »Segmentierung, Schließung, Ausgrenzung – Entsolidarisierungsprozesse in Betrieben« der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie. In: Lessenich, S. (Hrsg.): Geschlossene Gesellschaften: Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016, 1-11.

Hürtgen, S./Voswinkel, S. (2016): Ansprüche an Arbeit und Leben – Beschäftigte als soziale Akteure. In: WSI Mitteilungen (7), 503-512.
Ikeler, P. (2011): Organizing Retail: Ideas for Labor's Ongoing Challenge. In: The Journal of Labor and Society 14, 367-392.
Ikeler, P. (2016a): Deskilling Emotional Labour: Evidence from Department Store Retail. In: Work, employment and society 30 (6), 966-983.
Ikeler, P. (2016b): Hard Sell: Work and Resistance in Retail Chains. Ithaca/London.
Ikeler, P./Crocker, J. (2018): The Continuity of Work: Class Consciousness in Service and Non-Service Jobs. In: Economic and Industrial Democracy 140, 1-25.
Institut für Handelsforschung Köln (2020): Amazonisierung des Konsums. IFH Köln, 2020. ifhkoeln.de/amazonisierung/ (Zugriff 5.5.2020).
International Chamber of Shipping (2019): Shipping and World Trade. http://www.ics-shipping.org/shipping-facts/shipping-and-world-trade (Zugriff 6.5.2020).
Invest Region Leipzig (2020): Logistik in Leipzig. invest-region-leipzig.de/de/branchenvielfalt/logistik (Zugriff 27.2.2020).
Irani, L. C./Silberman, M. S. (2013): Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk. CHI, 611-620.
Jaehrling, K. (2019): Amazon ist kein Vorreiter: Zu den Tiefenstrukturen des »Digitalen Taylorismus« und verbleibenden Spielräumen kollektiver Interessensaushandlung. In: Industrielle Beziehungen 26 (2), 169-188.
Jansen, G./Akkerman, A./Vandaele, K. (2014): Undermining Mobilization? The Effect of Job Flexibility and Job Instablility on the Willingness to Strike. In: Economic and Industrial Democracy 38 (1), 1-19.
Jarmin, R./Klimek, S. D./Miranda, J. (2009): The Role of Retail Chains: National, Regional, and Industry Results. In: Dunne, T. u.a. (Hrsg.): Producer Dynamics: New Evidence from Micro Data. Chicago, 237-262.
Jessop, B. (1992): Fordism and post-Fordism: A Critical Reformulation. In: Scott, A. J./Storper, M. J. (Hrsg.): Pathways to Regionalism and Industrial Development. London, 43-65.
Jia, P. (2008): What Happens When Wal-Mart Comes to Town: An Empirical Analysis of the Discount Retailing Industry. In: Econometrica 76 (6), 1263-1316.
Kädtler, J. (2016): Konfliktpartnerschaft – zwischen Auslaufmodell und sozialer Innovation. In: Industrielle Beziehungen 23 (3), 334-347.
Kalina, T./Weinkopf, C. (2018): Niedriglohnbeschäftigung 2016: Beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen. IAQ Report, 2018. iaq.uni-due.de/iaq-report/2018/report2018-06.pdf (Zugriff 5.5.2020).
Kannenberg, A. (2015): Robotik: Team der TU Berlin gewinnt Amazons »Picking Challenge«. In: heise online, 2.6.2015. heise.de/newsticker/meldung/Robotik-Team-der-TU-Berlin-gewinnt-Amazons-Picking-Challenge-2677698.html (Zugriff 21.2.2020).
Kantor, J./Streitfeld, D. (2015): Inside Amazon: Wrestling Big Ideas in a Bruising Workplace. In: The New York Times, 15.8.2015. nytimes.com/2015/08/16/technology/inside-amazon-wrestling-big-ideas-in-a-bruising-workplace.html (Zugriff 24.2.2020).
Karakayali, S./Tsianos, V. (2002) Migrationsregimes in der Bundesrepublik Deutschland: Zum Verhältnis von Staatlichkeit und Rassismus. In: Demirović, A./Bojadžijev,

M. (Hrsg.): Konjunkturen des Rassismus. Münster, 246-267.
Karjanen, D. (2006): The Wal-Mart Effect and the New Face of Capitalism: Labor Market and Community Impacts of the Megaretailer. In: Lichtenstein, N. (Hrsg.): Wal-Mart: The Face of Twenty-First-Century Capitalism. New York, 143-162.
Keefer, L. A./Goode, C./van Berkel, L. (2015): Toward a Psychological Study of Class Consciousness: Development and Validation of a Social Psychological Model. In: Journal of Social and Political Psychology 3 (2), 253-290.
Kelle, U. (2008): Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung: Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte. Wiesbaden.
Kelle, U. (2019): Mixed Methods. In: Baur, N./Blasius, J. (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden, 159-172.
Kelly, J. E. (1998): Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves. London.
Kenney, M./Zysman, J. (2016): The Rise of the Platform Economy. In: Issues in Science and Technology 32 (3), 61-69.
Kessler, F. (2014): Endstation Amazon. Süddeutsche Zeitung. sueddeutsche.de/kultur/autorin-heike-geissler-endstation-amazon-1.2209553 (Zugriff 26.2.2020).
Kirchner, S./Beyer, J. (2016): Die Plattformlogik als digitale Marktordnung. In: Zeitschrift für Soziologie 45 (5), 324-339.
Klandermans, B. (1986): Psychology and Trade Union Participation: Joining, Acting, Quitting. In: Journal of Occupational Psychology 59, 189-204.
Kläsgen, M./Wischmeyer, N. (2020): Die große Angst vor Amazon. In: Süddeutsche Zeitung, 27.3.2020. sueddeutsche.de/wirtschaft/corona-handel-online-amazon-1.4859494 (Zugriff 5.5.2020).
Kobel, A. (2019): Weiter so, immer weiter? ver.di Handel und die Krisen. In: express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 2019. express-afp.info/wp-content/uploads/2019/03/2019-2-3-Kobel.pdf (Zugriff 5.5.2020).
Kocsis, A. (Hrsg.) (2013): Organisieren am Konflikt: Tarifauseinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor. Hamburg.
Kohen, S. E. (2021): Amazon's Net Profit Soars 84% With Sales Hitting $386 Billion. In: Forbes. forbes.com/sites/shelleykohan/2021/02/02/amazons-net-profit-soars-84-with-sales-hitting-386-billion/ (Zugriff 7.3.2021).
Kohlmorgen, L. (2004): Regulation, Klasse, Geschlecht.: Die Konstituierung der Sozialstruktur im Fordismus und Postfordismus. Münster.
Köhnen, H. (2000): Das System Wal-Mart: Strategien, Personalpolitik und Unternehmenskultur eines Einzelhandelsgiganten. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Düsseldorf.
Kolf, F. (2020): Selbst der Onlinehandel leidet jetzt unter der Corona-Epidemie. In: Handelsblatt. handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/e-commerce-selbst-der-onlinehandel-leidet-jetzt-unter-der-corona-epidemie/25645746.html?ticket=ST-1517224-JDHpiIStTBekhswvqZsP-ap6 (5.5.2020).
Koster, R. de/Le-Duc, T./Roodbergen, K. J. (2007): Design and Control of Warehouse Order Picking: A Literature Review. In: European Journal of Operational Research 182 (2), 481-501.
Kowalsky, M. (2020): Mächtig wie nie: Wie die Tech-Giganten die Corona-Krise nutzen. handelszeitung.ch/bilanz/machtig-wie-nie-wie-die-tech-giganten-die-corona-

krise-nutzen (Zugriff 7.3.2021).
Kratzer, N./Menz, W./Tullius, K./Wolf, H. (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit: Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. Baden-Baden.
Kratzer, N./Sauer, D./Hacket, A./Trinks, K./Wagner, A. (2003): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. München.
Krätke, Michael (2015): Lohnform. In: HKWM (Hrsg.): Historisch Kritisches Wörterbuch des Marxismus 8.2. Berlin/Hamburg, 1319-1326
Kuckartz, U. (2016): Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim/Basel.
Kunze, A. (2014) Die Schlachtordnung. In: Die Zeit, 11.12.2014. zeit.de/2014/51/schlachthof-niedersachsen-fleischwirtschaft-ausbeutung-arbeiter (Zugriff 5.5.2020).
Kurz, R. (2003): Schwarzbuch Kapitalismus: Ein Abgesang auf die Marktwirtschaft. München.
Kutlu, Y. (2013): Partizipative Streikführung: Der Erzieherinnenstreik. In: Schmalz, S. (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt am Main, 226-241.
LabourNet (2019): Hartz IV-Anspruch für EU-Migranten: »EU-Bürger-Ausschlussgesetz«. In: LabourNet, 15.30.2019. labournet.de/interventionen/asyl/arbeitsmigration/migrationsarbeit/hartz-iv-anspruch-fur-migranten/ (Zugriff 29.4.2020).
Lapavitsas, C. (2011): Theorizing financialization. In: Work, employment and society 25 (4), 611-626.
LeCavalier, J. (2016): The Rule of Logistics: Walmart and the Architecture of Fulfillment. Minneapolis.
Lecher, W. (1997): Gewerkschaften und industrielle Beziehungen in Frankreich, Italien, Großbritannien und Deutschland: Rahmenbedingungen für die EBR 30. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Düsseldorf.
Lee-Ross, D. (1995): Attitudes and Work Motivation of Subgroups of Seasonal Hotel Workers. In: The Service Industries Journal 15 (3), 295-313.
Legewie, H. (1994): Globalauswertung von Dokumenten. In: Böhm, A. u.a. (Hrsg.): Texte verstehen: Konzepte, Methoden, Werkzeuge. Konstanz, 177-182.
Leisegang, D. (2014): Amazon: Das Buch als Beute. Stuttgart.
Lenhardt, U./Priester, K. (2005): Flexibilisierung – Intensivierung – Entgrenzung: Wandel der Arbeitsbedingungen und Gesundheit. In: WSI Mitteilungen (9), 491-497.
Leonardi, S. (2016): Employee Participation and Involvement: The Italian Case and Trade Union Issues. Transfer. In: European Review of Labour and Research 22 (1), 81-99.
Leonardi, S. (2018): Trade Unions and Collective Bargaining in Italy During the Crisis. In: Lehndorff, S. u.a. (Hrsg.): Rough Waters: European Trade Unions in a Time of Crises. European Trade Union Institute, Brussels, 87-115.
Lessenich, S. (2003): Der Arme in der Aktivgesellschaft – zum sozialen Sinn des »Förderns und Forderns«. In: WSI Mitteilungen (4), 214-220.
Levinson, M. (2006): The Box: How the Shipping Container Made the World Smaller and the World Economy Bigger. Princeton.
Lichtenstein, N. (Hrsg.) (2006): Wal-Mart: The Face of Twenty-First-Century Capitalism. New York.
Lichtenstein, N. (2007): Supply Chains, Workers' Chains, and the New World of Retail

Supremacy. In: Labor: Studies in Working-Class History of the Americas 4 (1), 17-31.
Lichtenstein, N. (2010): The Retail Revolution. New York.
Lichtenstein, N. (2012): The Return of Merchant Capitalism. International Labor and Working-Class History 81, 8-27.
Lindemann, U. (2015): Das Warenhaus: Schauplatz der Moderne. Köln.
Löbl, D./Onneken, P. (2013): Ausgeliefert! Leiharbeiter bei Amazon. Dokumentarfilm.
Lorey, I. (2012): Die Regierung der Prekären. Wien.
Lukács, G. (1923): Geschichte und Klassenbewusstsein: Studien über marxistische Dialektik. Berlin.
Lund, J./Wright, C. (2001): State Regulation and the New Taylorism: The Case of Australian Grocery Warehousing. In: Relations Industrielles 56 (4), 747-769.
Luxemburg, R. (1985): Die Akkumulation des Kapitals: Ein Beitrag zur ökonomischen Erklärung des Imperialismus. In: Luxemburg, R. (Hrsg.): Gesammelte Werke: Band 5: Ökonomische Schriften, Berlin, 6-411.
Lyster, C. (2016): Learning from Logistics: How Networks Change our Cities. Basel.
Malet, J.-B. (2015): En Amazonie: Infiltré dans le »meilleur des mondes«. Paris.
Mann, M. (1973): Consciousness and Action among the Western Working Class. London.
Marcuse, H. (1969): Versuch über die Befreiung. Frankfurt am Main.
Marcuse, H. (1970): Das Veralten der Psychoanalyse. In: Marcuse, H. (Hrsg.): Kultur und Gesellschaft. Frankfurt am Main, 85-106.
Marschall, J./Barthelmes, I. (2016): Branchenreport Handel: Sicherheit und Gesundheit im Groß- und Einzelhandel. Eine Frage der Unternehmenskultur? Hamburg/Bonn. medhochzwei-verlag.de/Shop/ProduktDetail/branchenreport-handel-978-3-86216-292-5 (Zugriff 6.5.2020).
Martin, J. (1986): Predictors of Individual Propensity to Strike. In: Industrial and Labor Relations Review 39 (2), 214-227.
Martin, J./Sinclair, R. R. (2001): A multiple motive perspective on strike propensities. In: Journal of Organizational Behavior 22 (4), 387-407.
Marx, K. (1969): Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses. Frankfurt am Main.
Marx, K.: Der achtzehnte Brumaire des Louis Bonaparte. MEW 8. Berlin, 111-207.
Marx, K.: September 1864 bis Juli 1870. MEW 16. Berlin.
Marx, K.: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. MEW 23. Berlin.
Marx, K.: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Dritter Band. MEW 25. Berlin.
Marx, K.: Schriften bis 1844. MEW 40. Berlin.
Marx, K.: Ökonomische Manuskripte. MEW 42. Berlin.
Marx, K.: Zur Kritik der politischen Ökonomie. MEW 43. Berlin.
Marx, K./Engels, F.: Manifest der Kommunistischen Partei. MEW 4. Berlin, 459-493.
Massimo, F. S. (2019): Spettri del Taylorismo: Lavoro e organizzazione nei centri logistici di Amazon. In: Quaderni di Rassegna Sindacale 85 (3), 85-102.
Massimo, F. S. (2021): Italy's Amazon Strike Shows How Workers Across the Supply Chain Can Unite. In: Jacobin, 23.03.2021. jacobinmag.com/2021/03/italy-nationwide-amazon-strike-march-22 (Zugriff 18.05.2021).
Matuschek, I. (2016): Industrie 4.0, Arbeit 4.0 – Gesellschaft 4.0? In: Stary, P. (Hrsg.): Digitalisierung der Arbeit: Arbeit 4.0, Sharing Econonmy und Plattform-Koopera-

tivismus. Berlin, 23-38.
Mayring, P. (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim.
McAlevey, J. (2016): No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age. New York.
McClendon, J. A./Klaas, B. (1993) Determinants of Strike-Related Militancy: An Analysis of a University Faculty Strike. In: Industrial and Labor Relations Review 46 (3), 560-573.
McKinsey (2019): Studie: Jeder Deutsche erhält im Schnitt 24 Pakete pro Jahr.
MDR (2019): Verwirrung um möglichen Personalabbau bei Amazon in Leipzig. In: MDR, 2.4.2019. mdr.de/sachsen/leipzig/leipzig-leipzig-land/amazon-baut-stellen-ab-100.html (Zugriff 9.3.2020).
Meier, S. J. (2005): Erfolg im Einzelhandel durch Franchising: Steigerung der Prozesseffizienz durch Web Services-Technologien. Wiesbaden.
Menard, S. (2011): Standards for Standardized Logistic Regression Coefficients. Social Forces 89 (4), 1409-1428.
Menz, W. (2017): Gerechtigkeit, Rationalität und interessenpolitische Mobilisierung: Die Perspektive einer Soziologie der Legitimation. In: Artus, I. (Hrsg.): Sorge-Kämpfe: Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg, 278-305.
Menz, W./Nies, S. (2016): Gerechtigkeit und Rationalität: Motive interessenspolitischer Aktivierung. In: WSI Mitteilungen (7), 530-539.
Meyer, M./Maisuradze, M./Schenkel, A. (2019): Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2018: Überblick. In: Badura, B. u.a. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2019: Schwerpunkt: Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen. Berlin/Heidelberg, 413-477.
Mezzadra, S./Neilson, B. (2013a): Border as Method, or, the Multiplication of Labor. Durham/London.
Mezzadra, S./Neilson, B. (2013b): Borderscapes of Differential Inclusion: Subjectivity and Struggles on the Threshold of Justice's Excess. In: Balibar, E. u.a. (Hrsg.): The Borders of Justice. Philadelphia.
Mihm, A. (2005): Die Rolltreppe: Kulturwissenschaftliche Studien zu einem mechanisch erschlossenen Zwischenraum. Unveröffentlichte Dissertation. Philipps-Universität Marburg. Marburg.
Minssen, H. (2017): Rationalisierung. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Baden-Baden, 268-271.
Morgan, B. (2019): 7 Ways Amazon and Walmart Compete: A Look At The Numbers. In: Forbes, 21.8.2019. forbes.com/sites/blakemorgan/2019/08/21/amazon-versus-walmart-goliath-versus-goliath/ (Zugriff 4.5.2020).
Müller, T./Vandaele, K./Waddington, J. (2019): Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I, II, III and IV. Brüssel.
Müller-Jentsch, W. (1999): Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen industrieller Beziehungen. München/Mering.
Müller-Jentsch, W. (Hrsg.) (2008): Arbeit und Bürgerstatus: Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. Wiesbaden.
Müller-Jentsch, W. (2016): Konfliktpartnerschaft und andere Spielarten industrieller Beziehungen. In: Industrielle Beziehungen 23 (4), 518-531.

Murray, R. (1989): Fordism and Post-Fordism. In: Jacques, M./Hall, S. (Hrsg.): New Times: The Changing Face of Politics in the 1990s. London, 38-53.

Müske, J. (2010): Arbeitsalltag und technischer Wandel: Arbeiterinnen in einem Hamburger Versandhandelsunternehmen und ihre Arbeitswelt (1969-2005). Berlin.

MWPVL (2021): Amazon Global Fullfillment Center Network. mwpvl.com/html/amazon_com.html (Zugriff: 3.6.2021).

Nachtwey, O./Staab, P. (2015): Die Avantgarde des digitalen Kapitalismus. In: Mittelweg 36 24 (6), 59-84.

Nachtwey, O./Staab, P. (2020): Das Produktionsmodell des digitalen Kapitalismus. In: Maasen, S./Passoth, J.-H. (Hrsg.): Soziologie des Digitalen – digitale Soziologie? 285-304.

Nehm, A./Veres-Homm, U./Kübler, A. (2012): »Logistikregion Leipzig-Halle«: Standortgutachten der Fraunhofer SCS. Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Supply Chain Services. Nürnberg.

Ness, I. (2011): Kooperativen und Genossenschaften in den USA: Gestern und heute. In: Luxemburg – Gesellschaftsanalyse und linke Praxis 3 (9).

Ng, I. (1991): Predictors of Strike Voting Behaviour: The Case of University Faculty. In: Journal of Labor Research 12 (2), 123-134.

Nowak, J. (2019): »Choke Points« und der Streik der Trucker in Brasilien: Eine Warnung vor Kurzschlüssen in der Logistikdiskussion. In: express - Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit (6).

Oberhuber, N. (2014): Pro-Amazon gegen Pro-Ver.di. In: Die Zeit, 14.1.2014. zeit.de/wirtschaft/2014-01/verdi-amazon-streik-loehne (Zugriff 5.5.2020).

OECD (2015): How's Life? 2015: Measuring Well-Being. Paris.

OECD (2019): OECD Compendium of Productivity Indicators 2019. Paris.

OECD (2020): Average Annual Hours Actually Work. Paris.

Okólski, M. (2004): Seasonal Labour Migration in the Light of the German-Polish Bilateral Agreement. In: OECD (Hrsg.): Migration for Employment: Bilateral Agreements at a Crossroads. Paris, 203-214.

Oppolzer, A. (1997): Entfremdung. In: HKWM (Hrsg.): Historisch Kritisches Wörterbuch des Marxismus 3. Berlin/Hamburg, 460-469.

Overbeek, H./van der Pijl, K. (1993): Restructuring Capital and Restructuring Hegemony: Neoliberalism and the unmaking of the post-war order. In: Overbeek, H. (Hrsg.): Restructuring Hegemony in the Global Political Economy: Neo-Liberalism and the Unmaking of the Post-War Order. London, 1-27.

Owczarek, D./Chełstowska, A. (2018): Amazon in Polen: Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen. Instytut Spraw Publicznych, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Warschau.

Pagliaro, B. (2018): Amazon Bets on Italy: 800 Million Investments and 1,700 New Jobs by End 2018. In: La Stampa, 9.12.2018. lastampa.it/esteri/la-stampa-in-english/2018/07/09/news/amazon-bets-on-italy-800-million-investments-and-1-700-new-jobs-by-end-2018-1.34030553 (Zugriff 5.5.2020).

Palmer, A. (2021): Amazon vies for its workers to get priority access to Covid vaccine. In: CNBC. cnbc.com/2020/12/16/amazon-exec-dave-clark-asks-for-workers-to-get-priority-covid-vaccine.html (Zugriff 7.3.2021).

Platthaus, A. (2014): Amazon blockiert Buchverlage in Europa. In: FAZ. faz.net/aktuell/

feuilleton/buecher/amazon/amazon-blockiert-buchverlage-in-europa-12941711.html (Zugriff 24.2.2020).
Polanyi, K. (2017): The great transformation: Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen. Berlin.
Polish Investment & Trade Agency (2019a) Katowice. paih.gov.pl/investment_support/sez/katowice (Zugriff 5.5.2020).
Polish Investment & Trade Agency (2019b) Kostrzyn-Słubice. paih.gov.pl/investment_support/sez/kostrzyn (Zugriff 5.5.2020).
Polish Investment & Trade Agency (2019c) Tarnobrzeg EURO-PARK WISŁOSAN. paih.gov.pl/investment_support/sez/tarnobrzeg (Zugriff 5.5.2020).
Popitz, H./Bahrdt, H. P./Jüres, E. A./Kesting, H. (1972): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters: Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen.
Poulantzas, N. (1978): Classes in Contemporary Capitalism. London.
Press, A. (2021): Amazon hat seinen Beschäftigten den Kampf angesagt – und gewonnen. In: Jacobin. 12.4.2021. jacobin.de/artikel/amazon-gewerkschaft-gewerkschaftsbildung-abstimmung-bessemer-alabama-rwdsu-amazonians-united-chicagoland-stuart-appelbaum/ (Zugriff 25.5.2021).
Pries, L. (2017): Arbeitsmigration. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Baden-Baden, 57-60.
Pybus, C./Christopher, E./Rediker, M. (2007): Many Middle Passages: Forced Migration and the Making of the Modern World. Berkeley.
Ransby, B. (2003): Ella Baker and the Black Freedom Movement: A Radical Democratic Vision. Chapel Hill/London.
Rau, R./Gebele, N./Schuller, K./Roesler, U. (Hrsg.) (2010): Untersuchung arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten von depressiven Störungen: Forschungsprojekt F 1865. Dortmund.
Reddy, A. C./Rao, C. P./Vyas, N. (2015): Just-In-Time (JIT) Retailing. In: Crittenden, V. L. (Hrsg.): Proceedings of the 1992 Academy of Marketing Science (AMS) Annual Conference. Cham, 432-435.
Renneberg, P. (2012): Arbeitsbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf: Theorie und Praxis gewerkschaftlicher Tarifarbeit und betrieblicher Arbeitskämpfe. Hamburg.
Riedner, L. (2017): Arbeit! Wohnen! Münster.
Röttger, B. (2010): Krise des Fordismus. In: HKWM (Hrsg.): Historisch-Kritisches Wörterbuch des Marxismus 7/II. Berlin/Hamburg, 2147-2160.
Röttger, B. (2015): Lohnarbeit 8. In: InKriT, 1298-1304.
Rozwadowska, A. (2018): Znamy opinię biegłego o pracy w Amazonie: »Może powodować urazy psychologiczne i fizyczne«. In: Gazeta Wyborcza, 20.1.2018. wyborcza.pl/7,155287,22939723,krzeslo-laski-mamy-pierwszy-raport-bieglego-o-pracy-w-amazonie.html?disableRedirects=true (Zugriff 5.5.2020).
Ruckus, R. (2016): »Der amerikanische Traum für zwei Euro pro Stunde«: Zum Arbeiterkampf bei Amazon in Polen. In: Sozial.Geschichte Online (18), 1-35.
Ruckus, R./Podróżny, J. (2016) Amazon Polen: Über 2000 Beschäftigte wollen streiken. In: heise online, 26.6.2016. heise.de/tp/features/Amazon-Polen-Ueber-2000-Beschaeftigte-wollen-streiken-3380360.html (Zugriff 7.5.2020).
Ruckus, R./Pun, N./Lu, H./Guo, Y./Shen, Y. (Hrsg.) (2013): iSlaves: Ausbeutung und Widerstand in Chinas Foxconn-Fabriken. Wien.

Rügemer, W./Wigand, E. (2014): Union-Busting in Deutschland: Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung. Frankfurt am Main.

Ruhr24 (2017): Nach Masseneinstellung: Amazon sucht immer noch hunderte Mitarbeiter in Dortmund. In: ruhr24, 5.10.2017. ruhr24.de/dortmund/nach-masseneinstellung-amazon-sucht-immer-noch-hunderte-mitarbeiter-dortmund-13157388.amp.html (Zugriff 4.5.2020).

Ruhr24 (2018): Betriebsrat bei Amazon Dortmund: PR-Masche oder guter Wille? In: ruhr24, 24.5.2018. ruhr24.de/dortmund/betriebsrat-amazon-dortmund-pr-masche-oder-guter-wille-13156715.html (Zugriff 21.2.2020).

Russ, H. (2020): Instacart, Amazon Workers Strike as Labor Unrest Grows During Coronavirus Crisis. In: Reuters, 30.3.2020. reuters.com/article/us-health-coronavirus-usa-instacart/instacart-amazon-workers-strike-as-labor-unrest-grows-during-coronavirus-crisis-idUSKBN21H3AV (Zugriff 4.5.2020).

Sablowski, T. (2008): Kapitalfraktionen. In: HKWM (Hrsg.): Historisch Kritisches Wörterbuch des Marxismus 7/I. Berlin/Hamburg, 203-220.

Sablowski, T./Schneider, E./Syrovatka, F. (2018): Zehn Jahre Krise: Regulation des Lohnverhältnisses und ungleiche Entwicklung in der europäischen Union. In: PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 48 (192), 357-379.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2017): Für eine zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik: Jahresgutachten 2017/18. Statistisches Bundesamt; Bonifatius/Wiesbaden/Paderborn. sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201718/JG2017-18_gesamt_Website.pdf (Zugriff 4.5.2020).

Salame, R. (2018): The New Taylorism. In: Jacobin, 20.2.2018. jacobinmag.com/2018/02/amazon-wristband-surveillance-scientific-management (Zugriff 5.5.2020).

Sassen, S. (2009): Global Cities and Survival Circuits. In: Radway, J. A. u.a. (Hrsg.): American Studies: An Anthology. Malden/Oxford, 195-193.

Sauer, D./Stöger, U./Bischoff, J./Detje, R./Müller, B. (Hrsg.) (2018): Rechtspopulismus und Gewerkschaften: Eine arbeitsweltliche Spurensuche. Hamburg.

Sauer, M. (2010): Was Migrant/innen mit Jobcentern erlebt haben: Fallstudien in Bedarfsgemeinschaften mit Migrationshintergrund. In: Knuth, M. (Hrsg.): Arbeitsmarktintegration und Integrationspolitik: Zur notwendigen Verknüpfung zweier Politikfelder. Baden-Baden, 151-160.

Schieb, J. (2020): Corona-Krise: Amazon ist der Profiteur. In: WDR, 31.3.2020. blog.wdr.de/digitalistan/corona-krise-amazon-ist-der-profiteur/ (Zugriff 5.6.2020).

Schipkowski, K. (2019): Amazon macht dicht. In: taz Nord, 18.11.2019. taz.de/Multikonzern-im-oeffentlichen-Raum/!5642123/ (Zugriff 5.5.2020).

Schlautmann, C. (2018): So abhängig ist die Post von Amazon. In: Handelsblatt, 24.6.2018. handelsblatt.com/unternehmen/dienstleister/paketgeschaeft-so-abhaengig-ist-die-post-von-amazon/22724300.html?ticket=ST-5328022-bcqpk1ZMWwphDSvBABYW-ap3 (Zugriff 6.5.2020).

Schmalz, S. (Hrsg.) (2013): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt am Main.

Schmalz, S./Dörre, K. (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: Industrielle Beziehungen 21 (3),

217-237.
Schmidt, G. (2018): Arbeit und Gesellschaft. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie: Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse. Wiesbaden, 143-168.
Schmidt, R. (2017): Taylorismus. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Baden-Baden, 292-296.
Schmiede, R. (1989): Reelle Subsumtion als gesellschaftstheoretische Kategorie. In: Schumm, W. (Hrsg.): Zur Entwicklungsdynamik des modernen Kapitalismus: Beiträge zur Gesellschaftstheorie, Industriesoziologie und Gewerkschaftsforschung. Frankfurt am Main, 21-38.
Schmiede, R. (2006): Arbeit und Subjekt im gesellschaftlichen Epochenbruch. In: Scholz, D. (Hrsg.): Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit – Herausforderungen an Gewerkschaften und Wissenschaft. Münster, 78-97.
Schröder, B. (2015): Gewerkschaften und Wanderarbeit: Von Saisonarbeit, Werkverträgen und migrantischer Organisierung in der Baubranche und im Grünen Bereich. Münster.
Schroeder, W. (2016): Konfliktpartnerschaft – Still Alive: Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie. In: Industrielle Beziehungen 23 (3), 374-392.
Schulte, C. (2020): Internethandel in der Corona-Krise: Keine explosionsartigen Wachstumsraten. In: Börsenblatt, 16.3.2020. boersenblatt.net/2020-03-16-artikel-keine_explosionsartigen_wachstumsraten_-internethandel_in_der_corona-krise.1829550.html (Zugriff 7.5.2020).
Schulten, J. (2013): Organizing auf Hessisch: Das Organizing-Projekt von ver.di bei Amazon in Bad Hersfeld. In: Wetzel, D. (Hrsg.): Organizing: Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung. Hamburg, 260-268.
Schulten, J. (2020): Gewerkschaftliche Handlungsbedingungen im deutschen Einzelhandel. Hindernisse und Potenziale unter besonderer Berücksichtigung des Branchenwandels. Unveröffentlichte Dissertation, Jena.
Schulten, J. (2021): Bürgerrechte mittels Arbeitskampf. In: Neues Deutschland. neues-deutschland.de/artikel/1147998.amazon-in-alabama-buergerrechte-mittels-arbeitskampf.html (Zugriff 7.3.2021).
Schulten, T./Lübker, M. (2020): WSI-Mindestlohnbericht 2020: Europäische Mindestlohninitiative vor dem Durchbruch? Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Düsseldorf.
Schulten, T./Müller, T. (2017): Living Wages: Normative und ökonomische Gründe für einen angemessenen Mindestlohn. In: WSI Mitteilungen (7), 507-514.
Schulten, T./Müller, T. (2019): What's in a Name? From Minimum Wages to Living Wages in Europe. In: Transfer: European Review of Labour and Research 25 (3), 267-284.
Schultz, C. (2018): Wie entsteht kritisches Bewusstsein, wie entsteht Klassenbewusstsein? Eine Reflexion zu Marcuses Buch »Versuch über die Befreiung«: Vortragstext der Veranstaltung »Sensibilität und Schamgefühl als Basis kritischen Bewusstseins?« In: Linkes Forum Oldenburg, 9.12.2018. linkes-forum-oldenburg.de/images/Alternat_Utopien/Scham-und-Sensibilitt-4k.pdf (Zugriff 7.5.2020).
Schumm, W. (Hrsg.) (1989): Zur Entwicklungsdynamik des modernen Kapitalismus: Beiträge zur Gesellschaftstheorie, Industriesoziologie und Gewerkschaftsforschung. Frankfurt am Main.
Schwär, H. (2019): Fünf Grafiken zeigen, wie Amazon seine globale Dominanz ausbaut.

In: Business Insider, 5.6.2019. businessinsider.de/tech/fuenf-grafiken-zeigen-wie-amazon-seine-globale-dominanz-ausbaut-2019-7/ (Zugriff 5.5.2020).
Scott, J. C. (1976): The Moral Economy of the Peasant: Rebellion and Subsistence in Southeast Asia. New Haven.
Seebaß, K./Siegert, M. (2011): Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland: Integrationsreport Teil 9. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.
Senghaas-Knobloch, E. (2008): Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis. In: Berliner Journal für Soziologie 18 (2), 221-243.
Sennett, R. (2000): Der flexible Mensch: Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
Shalev, M. (1978): Lies, Damn Lies and Strike Statistics: The Measurement of Trends in Industrial Conflict. In: Crouch, C./Pizzorno, A. (Hrsg.): The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968. London, 1-19.
Shin, S./Eksioglu, B. (2015): An empirical study of RFID productivity in the U.S. retail supply chain. In: International Journal of Production Economics 163, 89-96.
Silver, B. J. (2008): Forces of Labor: Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870. Cambridge.
Spannagel, D./Molitor, K. (2019): Einkommen immer ungleicher verteilt: WSI-Verteilungsbericht 2019. WSI; Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Düsseldorf.
Spatari, M. (2020): E-Commerce in einer von Covid-19 geprägten Welt: Eine Herausforderung für Arbeitnehmer und Gewerkschaften. Bonn. uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/syndex_uni_commerce_-_e-commerce_report_2020_de.pdf (Zugriff 3.7.2021).
Spiegel (2020): Amazon stellt 100.000 Mitarbeiter ein. In: Spiegel, 16.3.2020. spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/coronavirus-amazon-stellt-100-000-mitarbeiter-ein-a-8424eaea-69dc-48f5-85c8-a3e5542c1def (Zugriff 4.5.2020).
Srnicek, N. (2017): Platform Capitalism. Cambridge.
Staab, P. (2015): Personale Herrschaft und die Horizontalisierung des Arbeitskonfliktes. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 8 (2), 34-48.
Staab, P./Butollo, F. (2018): Digitaler Kapitalismus: Wie China das Silicon Valley herausfordert. library.fes.de/pdf-files/wiso/14037.pdf (Zugriff 16.1.2021).
Staab, P./Nachtwey, O. (2016): Die Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 66 (18/19), 24-31.
Staeck, K. (2020): Krisengewinner Amazon. In: Frankfurter Rundschau, 2.4.2020. fr.de/meinung/corona-krise-amazon-steuern-milliarden-gerechtigkeit-wirtschaft-13636841.html (Zugriff 5.5.2020).
Stark, T./Wegscheider, C./Brähler, E./Decker, O. (2017): Sind Rechtsextremisten sozial ausgegrenzt? Eine Analyse der sozialen Lage und Einstellungen zum Rechtsextremismus. Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hrsg.), Berlin.
Steinberg, R. J./Figart, D. M. (1999): Emotional Labor Since. In: The Annals of the American Academy of Political and Social Science 561 (1), 8-26.
Stiftung Warentest (2019): Händler günstiger als Amazon. Stiftung Warentest. test.de/Einkauf-im-Internet-Haendler-guenstiger-als-Amazon-5529563-0/ (Zugriff 24.2.2020).
Stone, B. (2018): Der Allesverkäufer: Jeff Bezos und das Imperium von Amazon. Frankfurt am Main.

Story, B./Bruder, J. (2017): Field of Vision: CamperForce.
Strasser, S. (1989): Satisfaction Guaranteed: The Making of Mass Market. New York.
Straubhaar, T. (2008): Bedingungsloses Grundeinkommen und Solidarisches Bürgergeld – mehr als sozialutopische Konzepte. Hamburg.
Streeck, W. (2005): Hire and Fire: Ist der amerikanische Arbeitsmarkt ein Vorbild für Deutschland? In: Strasser, H./Nollmann, G. (Hrsg.): Endstation Amerika? Sozialwissenschaftliche Innen- und Außenansichten. Wiesbaden, 103-117.
Stuth, S./Schels, B./Promberger, M./Jahn, K./Allmendinger, J. (2018): Prekarität in Deutschland?!: Discussion Paper. Berlin.
Süddeutsche Zeitung (2015): Amazon-Chef: Wir passen den Preis den Kunden an. In: Süddeutsche Zeitung, 1.11.2015. sueddeutsche.de/wirtschaft/online-handel-amazon-chef-wir-passen-den-preis-dem-kunden-an-1.2717342 (Zugriff 24.2.2020).
Syrovatka, F./Schneider, E./Sablowski, T. (2018): Zwischen stiller Revolution und Zerfall: Der Kapitalismus in der Europäischen Union nach zehn Jahren Krise. Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hrsg.), Berlin.
Tagesschau (2021): Einzelhandel macht sattes Umsatzplus. tagesschau.de/wirtschaft/corona-einzelhandel-umsatz-101.html (Zugriff 7.3.2021).
Taylor, F. W. (1919): The Principles of Scientific Management. New York/London.
Thompson, E. P. (1966): The Making of the English Working Class. New York.
Thompson, E. P. (1971): The Moral Economy of the English Crowd in the 18th Century. In: Past & Present (50), 76-136.
Tolios, P. (2021): Systemrelevante Berufe: Sozialstrukturelle Lage und Maßnahmen zu ihrer Aufwertung. rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/Studien_3-21_Systemrelevante_web.pdf (Zugriff 7.3.2021).
Tomasello, M. (2009): Why We Cooperate. Cambridge.
TRANSIT MIGRATION Forschungsgruppe (Hrsg.) (2007): Turbulente Ränder: Neue Perspektiven auf Migration an den Grenzen Europas. Bielefeld.
Transnational Social Strike Platform (Hrsg.) (2019): Strike the Giant! Transnational Organization against Amazon. Transnational Social Strike Platform 2019.
Transnational Social Strike Platform (2020): Transnational Social Strike Platform 2020. transnational-strike.info/ (Zugriff 7.5.2020).
Tronti, M. (1962): La fabbrica e la società. In: Quaderni rossi 2, 1-31.
Tsing, A. (2009): Supply Chains and the Human Condition. In: Rethinking Marxism 21 (2), 148-176.
Türk, K. (1995): Kontrolle und reelle Subsumtion. Defizite des Subsumtionsmodells. In: Türk, K. (Hrsg.): Die Organisation der Welt: Herrschaft durch Organisation in der modernen Gesellschaft. Wiesbaden, 19-36.
Ulrich, A. (2020): Erntehelfer sollen nun doch beschränkt einreisen dürfen. In: RBB, 3.4.2020. rbb24.de/politik/thema/2020/coronavirus/beitraege_neu/2020/04/deutschland-erntehelfer-beschraenkt-einreisen-april-mai.html (Zugriff 7.5.2020).
UNI Global Union (2020a): Amazon & die Coronakrise: Grundlegend Verantwortungslos. uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/amazoncovid_de.pdf (Zugriff 7.3.2021).
UNI Global Union (2020b): Global Alliance of Unions Demands Amazon Take Urgent Measures to Address COVID-19. uniglobalunion.org/news/global-alliance-unions-demands-amazon-take-urgent-measures-address-covid-19 (Zugriff 5.5.2020).

UNI Global Union (2021): Amazon Workers on Strike in Italy Over »Frenetic Pace of Work«. uniglobalunion.org/news/vigonza (Zugriff 7.3.2021).

Vahrenkamp, R./Kotzab, H./Siepermann, C. (2012): Logistik: Management und Strategien. Oldenburg/München.

van Stekelenburg, J./Klandermans, B. (2013): The Social Psychology of Protest. In: Current Sociology 61 (5-6), 886-905.

ver.di (2017a) Mehr von uns ist besser für alle! Der Kampf um Entlastung und Gesundheitsschutz an der Berliner Charité. ver.di, Berlin.

ver.di (2017b): Aufforderung zu Verhandlungen über einen Tarifvertrag »Gute und gesunde Arbeit« für Amazon: Unveröffentlichtes Schreiben.

ver.di (2020a): Amazon-Standorte in Deutschland: Stand Januar 2020. ver.di Fachbereich Handel, Berlin.

ver.di (2020b): Amazon: In Corona-Zeiten krank zur Arbeit? ver.di fordert mehr Rücksicht auf Gesundheit der Beschäftigten und tarifvertragliche Regelungen. In: ver.di, 20.3.2020. verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++faee8992-6ab2-11ea-9489-525400b665de (Zugriff 5.5.2020).

Vercellone, C. (2007): From Formal Subsumption to General Intellect: Elements for a Marxist Reading of the Thesis of Cognitive Capitalism. In: Historical Materialism 15 (1): 13-36.

Verkehrsrundschau (2020): Corona-Fälle bei Amazon. In: Verkehrsrundschau, 18.3.2020. verkehrsrundschau.de/nachrichten/medienbericht-corona-faelle-bei-amazon-2583242.html (Zugriff 11.4.2020).

Vester, M./Oertzen, P. v./Geiling, H./Hermann, T./Müller, D. (2015): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel: Zwischen Integration und Ausgrenzung. Frankfurt am Main.

Vetterli, R. (1978): Industriearbeit, Arbeiterbewußtsein und gewerkschaftliche Organisation: Dargestellt am Beispiel der Georg Fischer AG (1890-1930). Göttingen.

Vgontzas, N. (2020): A New Industrial Working Class? Challenges in Disrupting Amazon's Fulfillment Process in Germany. In: Alimahomed-Wilson, J./Reese, E. (Hrsg.): The Cost of Free Shipping. London, 116-128.

Virno, P. (2005): Grammatik der Multitude. Die Engel und der General Intellect. Wien.

Voß, G. G./Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer: Eine Neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1), 131-158.

Voss-Dahm, D. (2009): Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb: Verkaufsarbeit im Einzelhandel. Berlin.

Waddington, J. (2006): Why Do Members Leave? The Importance of Retention to Trade Union Growth. In: Labor Studies Journal 31 (3), 15-38.

Waddington, J./Kerr, A. (1999): Trying to Stem the Flow: Union Membership Turnover in the Public Sector. In: Industrial Relations Journal 30 (3), 184-196.

Wagner, I. (2015): The Political Economy of Borders in a »Borderless« European Labour Market. In: Journal of Common Market Studies 53 (6), 1370-1385.

Wagner, W. (1976): Verelendungstheorie: Die hilflose Kapitalismuskritik. Frankfurt am Main.

Wallerstein, I.M. (2011): Mercantilism and the Consolidation of the European World-Economy, 1600–1750. Berkeley.

Walmart (2016): Culture, Diversity & Inclusion Report. cdn.corporate.walmart.com/8c/08/6bc1b69f4a94a423957d4c2162db/wm-cdireport2016-v27-reader-pages.pdf (Zugriff 7.5.2020).

Walmart (2021): Location Facts. corporate.walmart.com/our-story/our-locations (Zugriff 7.5.2021).

Wassermann, W. (1999): Kampf den mitbestimmungsfreien Zonen? Überlegungen zu einer den Bedingungen in Kleinbetrieben angemessenen Weiterentwicklung der Betriebsverfassung. In: WSI Mitteilungen 52, 770-782.

Weise, E. (2019): Amazon pushing hard into ocean shipping, making it easier for Chinese goods to get to you. eu.usatoday.com/story/money/2019/01/18/amazon-pushing-hard-into-ocean-shipping-china-u-s/2589422002 (Zugriff 5.5.2020).

Weise, K. (2018): Amazon to Raise Minimum Wage to $15 for All U.S. Workers. In: The New York Times, 2.10.2018. nytimes.com/2018/10/02/business/amazon-minimum-wage.html (Zugriff 5.5.2020).

Wilkin, C. L. (2013): I Can't Get No Job Satisfaction: Meta-Analysis Comparing Permanent And Contingent Workers 34 (1), 47-64.

Windisch, W. (2017): »Wir haben es selbst in der Hand, noch stärker zu werden!« Die Bewegung für einen Tarifvertrag Entlastung in den saarländischen Krankenhäusern. In: Artus, I. u.a. (Hrsg.): Sorge-Kämpfe: Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg, 130-150.

Winker, G. (2015): Care Revolution: Schritte in eine solidarische Gesellschaft. Bielefeld.

Wirth, C. (1999): Unternehmensvernetzung, Externalisierung von Arbeit und industrielle Beziehungen: Die negotiation of order von ausgewählten Netzwerkbeziehungen einer Warenhausunternehmung. Mehring.

Wirtz, B. W./Sammerl, N. (2006): Versandhandel: Erscheinungsformen und künftige Entwicklung. In: Zentes, J. (Hrsg.) Handbuch Handel: Strategien – Perspektiven – Internationaler Wettbewerb. Wiesbaden, 423-440.

Wisdorff, F. (2020): Amazon-Mitarbeiter laufen bis zu 20 Kilometer. In: Welt, 8.12.2020. welt.de/wirtschaft/article135118783/Amazon-Mitarbeiter-laufen-bis-zu-20-Kilometer.html (Zugriff 5.5.2020).

Wisdorff, F./Gassmann, M. (2015): Amazon schüchtert mit »Inaktivitätsprotokollen« ein. In: Welt, 13.3.2015. welt.de/wirtschaft/article138353783/Amazon-schuechtert-mit-Inaktivitaetsprotokollen-ein.html (Zugriff 5.5.2020).

Wölbert, C. (2019): Greenpeace-Recherche zeigt Vernichtung von Neuware bei Amazon. In: heise online, 20.12.2019. heise.de/newsticker/meldung/Greenpeace-Recherche-zeigt-Vernichtung-von-Neuware-bei-Amazon-4620880.html (Zugriff 24.2.2020).

Wolf, L. (2013): »Patienten wegstreiken«: Arbeitskämpfe an der Charité. In: Luxemburg – Gesellschaftsanalyse und linke Praxis (1), 12–17.

Wolf, M./Luft, T. (2018): »You are welcome to the maschine of work here in Germany«: Über die politische Logistik migrantisierter Menschen im Jobcenter. In: Apicella, S. u.a. (Hrsg.): Grounding Logistics: Ethnographische Zugriffe auf Logistik, Migration und Mobilität. Berlin, 105-123.

Wolf, W. (2009): Verkehr. Umwelt. Klima: Die Globalisierung des Tempowahns. Wien.

Wolf, W. (2019): Mit dem Elektroauto in die Sackgasse: Warum E-Mobilität den Klimawandel beschleunigt. Wien.

Worthington, W., JR. (1989): Early Risers. In: American Heritage of Invention and Technology 4 (3), 40-44.

Wortmann, M. (2003): Struktur und Globalisierung des deutschen Einzelhandels: WZB Discussion Paper. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.

Wright, C./Lund, J. (1996): Best-Practice Taylorism: »Yankee Speed-Up« in Australian Grocery Distribution. In: Journal of Industrial Relations 38 (2), 196-212.

Wright, C./Lund, J. (1998): »Under the Clock«: Trade Union Responses to Cmputerised Control in US and Australian Grocery Warehousing. In: New Technology, Work and Employment 13 (1), 3-15.

Wright, C./Lund, J. (2003): Supply Chain Rationalization: Retailer Dominance and Labour Flexibility in the Australian Food and Grocery Industry. In: Work, employment and society 17 (1), 137-157.

Wright, E. O. (2000): Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. In: American Journal of Sociology 105 (4), 957-1002.

Wrigley, N. & Lowe, M. (2002): Reading Retail: A Geographical Perspective on Retailing and Consumption Spaces. London.

Zamponi, R. (2018): Versender Amazon schafft in diesem Jahr 450 neue Jobs. In: Hamburger Abendblatt, 28.12.2018. abendblatt.de/hamburg/harburg/article216097071/Amazon-schafft-450-neue-Jobs-in-2018.html (Zugriff 6.5.2020).

Zamponi, R./Kastendieck, L. (2018): Amazon hat hohe Bedeutung für lokalen Arbeitsmarkt. In: Hamburger Abendblatt, 5.2.2018. abendblatt.de/hamburg/harburg/article213317183/Amazon-hat-hohe-Bedeutung-fuer-lokalen-Arbeitsmarkt.html (Zugriff 5.5.2020).

ZEIT Online (2018): Illegale Arbeitsbedingungen bei Amazon-Zulieferer. 10.6.2018. zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2018-06/amazon-foxconn-china-echo-arbeitsschutz (Zugriff 29.5.2021).

Zöttl, I. (2019): Walmart gegen Amazon: Kampf der Giganten. In: Spiegel Online, 8.4.2019. spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/walmart-gegen-amazon-kampf-der-giganten-a-1261811.html (Zugriff 5.5.2020).

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

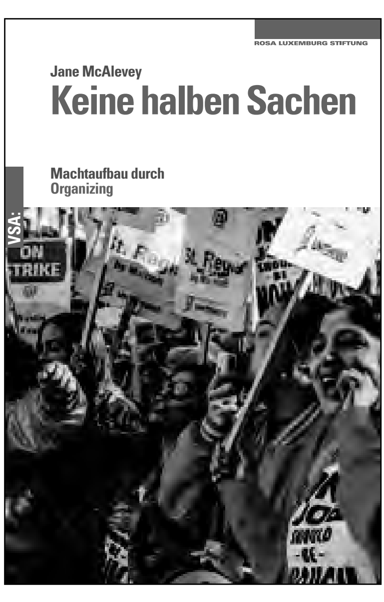
Abbildungen

Tabellen

VSA: Arbeit organisieren



Jane McAlevey
Macht. Gemeinsame Sache.
Gewerkschaften, Organizing
und der Kampf um die Demokratie
Herausgegeben von Stefanie Holtz
(IG Metall Jugend) und Florian Wilde
(Rosa-Luxemburg-Stiftung). Aus dem
Amerikanischen von Jan-Peter Herrmann
208 Seiten | € 14.80
ISBN 978-3-96488-115-1
Jane McAlevey zeigt in ihrem neuesten Buch, warum und wie die potenziell wichtigste Kraft im Kampf gegen soziale Ungerechtigkeit und den Rechtsruck gestärkt werden kann.



Jane McAlevey
Keine halben Sachen
Machtaufbau durch Organizing
Herausgegeben von Florian Wilde
Aus dem Amerikanischen
von Jan-Peter Herrmann
Eine Veröffentlichung
der Rosa-Luxemburg-Stiftung
248 Seiten | € 16.80
ISBN 978-3-96488-000-0
Jane McAlevey greift in die Organizing-Debatte ein und plädiert für den Aufbau von Gegenmacht in den Betrieben und die Demokratisierung von Gewerkschaften. Seit einigen Jahren belebt die Auseinandersetzung mit den Organizing-Methoden der US-amerikanischen Gewerkschaften auch die gewerkschaftliche Diskussion und Praxis in Deutschland. Dieses Buch der amerikanischen Organizerin Jane McAlevey soll die deutsche Debatte um bisher unterbelichtete Erfahrungen bereichern.

Prospekte anfordern!

VSA:

VSA: Verlag
St. Georgs Kirchhof 6
20099 Hamburg
Tel. 040/28 09 52 77-10
Fax 040/28 09 52 77-50
Mail: info@vsa-verlag.de

www.vsa-verlag.de